

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN DUKUNGAN  
SOSIAL TERHADAP *BURNOUT* PADA PENDETA GBKP**

**TESIS**

**OLEH**

**JOSEP SIANTURI  
NPM. 211804023**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/2/25

Access From (repository.uma.ac.id)3/2/25

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul : Pengaruh *Work Life Balance* dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout*  
Pada Pendeta GBKP

Nama : Josep Sianturi

NPM : 211804023

Menyetujui :

**Pembimbing I**



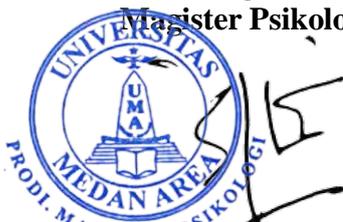
**Prof. Hasanuddin, Ph.D**

**Pembimbing II**



**Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS, Kons**

**Ketua Program Studi  
Magister Psikologi**



**Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog**

**Direktur**



**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS**

## HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan , September 2024



Josep Sianturi  
211804023

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Josep Sianturi

NPM : 211804023

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Pascasarjana

Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Work Life Balance dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Pendeta GBKP**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 2024

Yang menyatakan



Josep Sianturi

NPM. 211804023

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti **sanjungkan kehadiran Tuhan YME** yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini yang berjudul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP BURNOUT* PADA PENDETA GBKP”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, peneliti membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, Maret 2024

Josep Sianturi

## UCAPAN TERIMA KASIH

Tiada kata yang pantas diucapkan selain rasa syukur kepada Tuhan YME atas segala karunia dan hidayah-Nya sehingga peneliti diberi kemudahan dalam segala proses untuk menyelesaikan penyusunan Tesis ini yang berjudul **“PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP BURNOUT PADA PENDETA GBKP”**, yang diajukan sebagai syarat dalam rangka menyelesaikan tesis untuk memperoleh gelar Magister Psikologi di Universitas Medan Area. Peneliti ingin mengucapkan terima kasih sebagai bentuk penghargaan dan rasa syukur kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian tesis ini.

Terima kasih yang tiada hentinya peneliti ucapkan khususnya kepada orang tua tersayang, Bapak dan Ibu yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat agar saya merasa nyaman dan aman dalam menyelesaikan tesis ini.

Dalam kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani., M.S, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof Hasanuddin, Ph.D selaku Dosen Pembimbing Utama, yang selalu sabar dalam memberikan arahan dan waktu serta pemikiran terbaiknya agar peneliti dapat lulus dengan nilai terbaik, semoga senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan.
4. Ibu Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS.Kons selaku Dosen Pembimbing Kedua, yang selalu sabar dalam memberikan arahan dan waktu serta pemikiran terbaiknya agar peneliti dapat lulus dengan nilai terbaik, semoga senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan
5. Ibu Dr. Suryani Hardjo, MA, Psikolog selaku Dosen Penguji pada Seminar Proposal dan Hasil. Terimakasih sudah berkenan hadir dan mencurahkan pemikiran terbaiknya agar penelitian ini dapat disempurnakan lagi. Semoga senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan

6. Bapak Khairil Fauzan K, S.Psi, M.Psi, selaku Sekretaris Program Studi serta seluruh dosen dan staff akademik Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area, yang turut serta memberikan ilmu pengetahuan dan memperlancar perkuliahan, terutama Mas Angga, Mas Asep dan Bang Ridho yang turut serta memperlancar terkait dengan kepengurusan segala kelengkapan berkas dari awal penelitian hingga selesai.
7. Bapak Pdt. Krismas Imanta Barus, M.Th, LM selaku, terima kasih telah mengizinkan peneliti untuk melaksanakan penelitian di Kantor Moderamen GBKP.
8. Bapak/Ibu Pendeta Se-Lingkungan GBKP selaku subjek penelitian yang senantiasa bersedia dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner saat berlangsungnya proses pengambilan data.
9. Istri tercinta Dr. Eti Meirina Brahmana, M.Si dan Anak tersayang Adriel J N Sianturi dan Azel J J Sianturi yang senantiasa mendukung penyusunan Tesis.
10. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2021.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki. Besar harapan, jika tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca yang membutuhkan. Semoga Tuhan YME memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang berpartisipasi untuk menyelesaikan tesis ini. Peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dapat dikembangkan di masa mendatang. Terima kasih.

Medan, Maret 2024  
Penulis

Josep Sianturi  
211804023

## PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *BURN OUT* PADA PENDETA GBKP

Josep Sianturi<sup>1</sup>, Sri Milfayetty<sup>2</sup>, Hasanuddin<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area, <sup>2,3</sup>Universitas Medan Area

### ABSTRAK

Burn Out saat ini banyak yang bermasalah dalam melaksanakan layanan atau pada profesi pekerjaan. Burn Out tentu dipengaruhi oleh banyak faktor. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh antara Work Life Balance dan dukungan sosial dengan Burn Out. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif bersifat asosiatif kausal. Sampel penelitian ini sebanyak 91 orang pendeta pada GBKP yang tersebar Di seluruh Indonesia. Data penelitian dikumpulkan menggunakan skala penelitian yang dinyatakan valid dan reliabel. Teknis analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* terhadap *burnout*. Hal ini dapat dilihat pada tabel model *summary* dimana korelasi  $r$  sebesar 0,836 dan  $p = 0,000$ . Korelasinya bersifat positif, artinya jika komposisi tinggi maka *burnout* juga semakin meningkat. Koefisien determinan  $R^2$  sebesar 0,699, artinya bahwa 69,9% *burnout* dipengaruhi oleh *work life balance*. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 yang diajukan diterima. (2) Terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout*. Hal ini dapat dilihat pada tabel model *summary* dimana korelasi  $r$  sebesar 0,890 dan  $p = 0,000$ . Korelasinya bersifat positif, artinya jika dukungan sosial meningkat maka *burnout* juga semakin meningkat. Koefisien determinan  $R^2$  sebesar 0,793, artinya bahwa 79,3% *burnout* dipengaruhi oleh dukungan sosial. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 yang diajukan diterima. (3) Secara bersama-sama variabel *work life balance* dan dukungan sosial terdapat hubungan yang signifikan dengan *burnout*. Hal ini dapat dilihat dari tabel model *summary* dimana korelasi  $r$  sebesar 0,895 dan  $p = 0,000$ . Artinya secara bersama-sama variabel X1 dan X2 mempengaruhi variabel Y. Berdasarkan hasil penelitian ini maka ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Koefisien determinan  $R^2$  sebesar 0,801, artinya bahwa 80,1% *burnout* dipengaruhi oleh *work life balance* dan dukungan sosial. Sedangkan 19,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam persamaan regresi tersebut (residual). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dan dukungan sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap burn out, kontribusi keduanya dalam menurunkan burn out adalah sebesar 35.2% sedangkan sisanya sebesar 64,8 % dapat dijelaskan oleh variable lain di luar variable yang diajukan dalam penelitian.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Dukungan Sosial, *Burn Out*.

### ABSTRACT

*Burn Out currently has many problems in carrying out services or in work professions. Burn Out is certainly influenced by many factors. This research aims to analyze and determine the influence between Work Life Balance and social support and Burn Out. This research is included in causal associative quantitative research. The sample for this research was 91 pastors at GBKP spread across sub-districts in Kaban Jahe. Research data was collected using a research scale that was declared valid and reliable. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The research results show that (1) There is a significant relationship between work life balance burnout. This can be seen in the model summary table where the correlation  $r$  is 0.836 and  $p = 0.000$ . The correlation is positive, meaning that if compensation is high then burnout will also increase. The determinant coefficient  $R^2$  is 0.699, meaning that 69.9% of burnout is influenced by work life balance. Based on the results of this research, it can be stated that hypothesis 1 proposed is accepted. (2) There is a significant relationship between social support and burnout. This can be seen in the model summary table where the correlation  $r$  is 0.890 and  $p = 0.000$ . The correlation is positive, meaning that if social support increases, burnout will also increase. The determinant coefficient  $R^2$  is 0.793, meaning that 79.3% of burnout is influenced by social support. Based on the results of this research, it can be stated that hypothesis 2 proposed is accepted. (3) Together, the variables work life balance and social support have a significant relationship with burnout. This can be seen from the model summary table where the correlation  $r$  is 0.895 and  $p = 0.000$ . This means that together variables  $X_1$  and  $X_2$  influence variable  $Y$ . Based on the results of this research, the three hypotheses proposed in this research are declared accepted. The determinant coefficient  $R^2$  is 0.801, meaning that 80.1% of burnout is influenced by work life balance and social support. Meanwhile, 19.9% is influenced by other factors that cannot be explained in the regression equation (residual). Thus it can be concluded that work life balance and social support jointly influence burn out, the contribution of both in improving burn out is 35.2% while the remaining 64.8% can be explained by other variables outside the variables proposed in the research.*

**Keywords: Work Life Balance, Social Support, Burn Out.**

---

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	14
1.3 Rumusan Masalah .....	14
1.4 Tujuan Penelitian.....	15
1.5 Manfaat Penelitian.....	15
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	15
1.5.2 Manfaat Praktis .....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 Kerangka Teori.....	17
2.1.1 Pengertian <i>Burnout</i> .....	17
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout</i> .....	22
2.1.3 Aspek-aspek <i>Burnout</i> .....	23
2.2 <i>Work Life Balance</i> .....	25
2.2.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i> (WLB).....	25
2.2.2 Aspek-aspek <i>Work Life Balance</i> .....	27
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> .....	29
2.2.4 Manfaat dan Fungsi <i>Work Life Balance</i> .....	33
2.3 Dukungan Sosial.....	36
2.3.1 Pengertian Dukungan Sosial.....	36
2.3.2 Aspek-aspek Dukungan Sosial .....	38
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial .....	39
2.4 Pendeta GBKP.....	40
2.5 Hubungan <i>Work Life Balance</i> dengan <i>Burnout</i> .....	44
2.6 Hubungan Dukungan Sosial dengan <i>Burnout</i> .....	45
2.7 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Dukungan Sosial Terhadap <i>Burnout</i> .....	46
2.8 Kerangka Konseptual .....	46
2.9 Hipotesis.....	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
3.1 Desain Penelitian.....	48
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	48
3.3 Identifikasi Variabel .....	48
3.4 Definisi Operasional.....	49
3.5 Populasi dan Sampel.....	49

3.5.1 Populasi.....	49
3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel .....	51
3.6 Teknik Pengambilan Sampel.....	53
3.7 Metode Pengumpulan Data .....	53
3.8 Teknik Analisis Data .....	55
3.8.1 Uji Koefisien Korelasi .....	55
3.8.2 Uji Koefisien Determinasi .....	56
3.8.3 Uji Regresi Linier Berganda .....	56
3.8.4 Uji Hipotesis .....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>57</b>
4.1 Gambaran Subjek Penelitian .....	57
4.2 Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian.....	57
4.2.1 Orientasi Kancah.....	57
4.2.2 Persiapan Penelitian.....	58
4.3 Uji Coba Alat Ukur .....	59
4.3.1 Uji Validitas .....	60
4.3.2 Uji Reabilitas .....	64
4.4 Pelaksanaan Penelitian .....	64
4.5 Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	67
4.6 Uji Asumsi.....	67
4.6.1 Uji Normalitas.....	67
4.6.2 Uji Multikolinearitas.....	68
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas .....	69
4.7 Analisis Regresi Linear Berganda .....	70
4.8 Uji Hipotesis.....	71
4.8.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	71
4.8.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t) .....	71
4.8.3 Analisis Koefisien Determinasi .....	73
4.9 Pembahasan .....	73
4.9.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Burnout</i> .....	74
4.9.2 Pengaruh Dukungan Sosial terhadap <i>Burnout</i> .....	77
4.9.3 Pengaruh <i>Work life balance</i> dan Dukungan Sosial terhadap <i>Burnout</i> .....	79
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>81</b>
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>87</b>

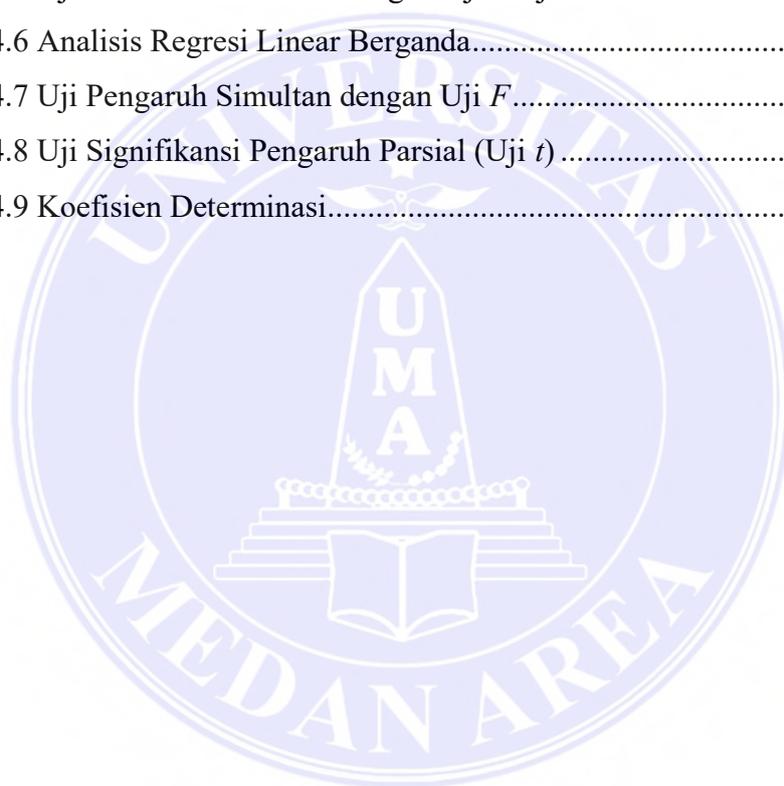
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep .....	46
Gambar 3.1 Tahapan Penelitian .....	55



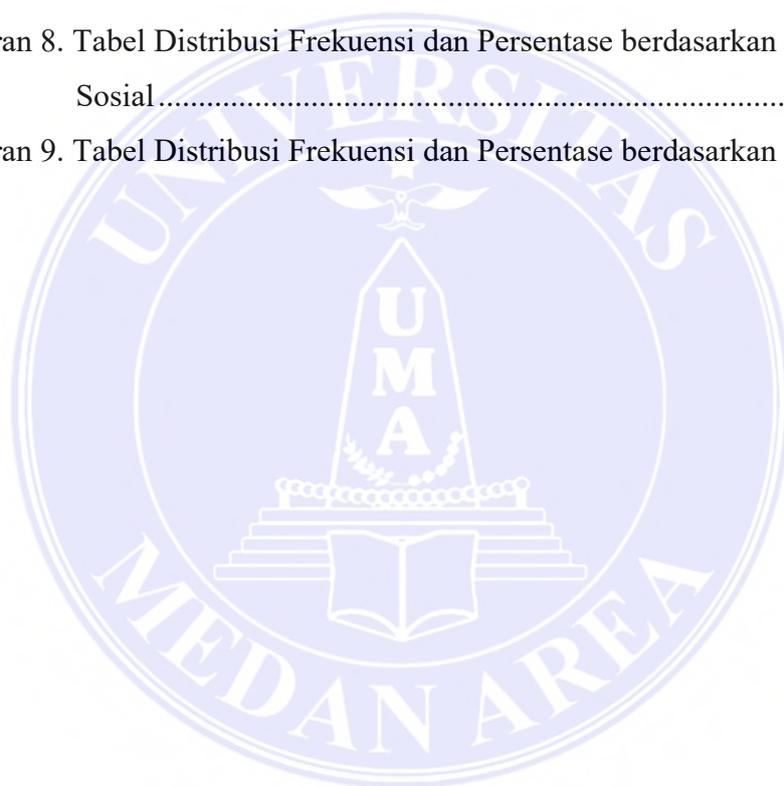
## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Populasi .....	50
Tabel 3.2 Jumlah Sampel .....	52
Tabel 3.3 Kategori Pengaruh.....	55
Tabel 4.1 Uji Validitas Terhadap Butir-Butir Pertanyaan Kuesioner .....	60
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas .....	64
Tabel 4.3 Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.4 Uji Multikolinearitas .....	66
Tabel 4.5 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	67
Tabel 4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel 4.7 Uji Pengaruh Simultan dengan Uji $F$ .....	69
Tabel 4.8 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji $t$ ) .....	70
Tabel 4.9 Koefisien Determinasi.....	71



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Wawancara.....	85
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	90
Lampiran 3. Uji Normalitas .....	93
Lampiran 4. Uji Multikolinearitas.....	94
Lampiran 5. Uji Heteroskedastisitas .....	94
Lampiran 6. Regresi Linear Berganda .....	95
Lampiran 7. Tabel Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan <i>Work Life Balance</i> .....	96
Lampiran 8. Tabel Distribusi Frekuensi dan Persentase berdasarkan Dukungan Sosial.....	99
Lampiran 9. Tabel Distribusi Frekuensi dan Persentase berdasarkan <i>Burnout</i> .	101



**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *DUKUNGAN SOSIAL*  
TERHADAP *BURNOUT* PADA PENDETA GBKP**

**JOSEP SIANTURI  
NPM. 211804023**

**ABSTRAK**



***THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND SOCIAL SUPPORT  
ON BURNOUT IN GBKP PASTORS***

**JOSEP SIANTURI  
NPM. 211804023**

***ABSTRACT***



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manusia tidak terlepas dari aktivitas bekerja. Melalui kegiatan ini orang berusaha untuk mengaktualisasikan dirinya. Apapun alasan manusia bekerja, semuanya adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Maslow (dalam Atkinson, 2000) mengatakan bahwa kebutuhan manusia secara garis besar dapat dibagi atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan dimiliki, kebutuhan harga diri, dan aktualisasi diri. Alasan seseorang bekerja menurut teori Maslow tersebut agar dapat memenuhi kebutuhan fisiologis maupun aktualisasi diri. Bila ditelusuri lebih jauh, suatu pekerjaan berkaitan dengan kebutuhan psikologis seseorang dan bukan hanya berkaitan dengan kebutuhan materi semata. Secara materi, orang bisa memenuhi kebutuhan sandang pangan melalui bekerja. Namun secara psikologis arti bekerja adalah menimbulkan rasa identitas, status, ataupun fungsi sosial (Steers and Porter, 1999).

Pekerjaan adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup dan pengembangan karir. Ini bersangkutan dengan kepuasan finansial dan emosional. Bekerja dilakukan untuk memenuhi kesejahteraan baik materil dan moril. Menurut Hurlock (1994), kerja merupakan bagian hidup yang penting bagi manusia sebab masalah kerja menyangkut pula masalah putusan hidup, kepribadian, pola pikir serta jabatan. Ini berkaitan tentang pemenuhan mimpi seumur hidup, serta prestasi seumur hidup.

Kemajuan zaman di abad 21 dengan segala manfaat dan tantangannya membawa banyak perubahan baik secara individu maupun masyarakat dunia.

Salah satu tantangannya adalah manusia hidup dalam masyarakat yang bergerak sangat cepat dengan tingkat persaingan dan ekspektasi yang tinggi. Kehadiran *mobile phone* dan internet membuat setiap orang bisa dihubungi setiap saat sehingga jam kerja menjadi *absurd*. Aktivitas, produktivitas dan kecepatan menjadi prioritas. Lalu manusia pun mengalami apa yang disebut sebagai *exhaustion epidemic* (epidemik kelelahan) yang selanjutnya membawanya kepada *burnout* (Vaccarino & Tony, 2013)

Masa *burnout* adalah masa yang secara alamiah akan menghampiri setiap orang, datangnya sudah pasti berdasarkan pencapaian usia tertentu. Banyak yang beranggapan, masa *burnout* adalah memasuki masa lama bekerja atau usia yang bertambah tua, fisik yang makin lemah, makin banyak penyakit, cepat lupa dan penampilan tidak menarik. Anggapan lain bahwa masa *burnout* merupakan tanda seseorang sudah tidak berguna dan tidak dibutuhkan lagi dalam dunia pekerjaan karena usia yang menua dan produktivitas makin menurun. Tanpa disadari, pemahaman seperti inilah yang mempengaruhi persepsi seseorang sehingga ia menjadi *over sensitive* dan subyektif terhadap stimulus yang ditangkap dan kondisi mengakibatkan orang jadi sakit-sakitan saat masa *burnout*.

Memasuki masa *burnout* terkadang selain karena kelelahan, jenuh atau bosan, seharusnya membuat seseorang merasa bahagia dan senang baik jasmani maupun rohani, karena orang tersebut menemukan kebebasan baru dalam hidupnya. Suatu masa dimana seseorang mengembangkan hobinya yang selama ini tidak sempat mereka kembangkan (Santrock, 1995). Namun pada kenyataannya memasuki masa *burnout* merupakan *problem* yang sulit bagi individu yang menjalankannya, karena banyak perubahan yang akan terjadi dalam

kehidupan mereka serta penyesuaian diri yang harus dihadapi dalam menjalankan masa *burnout* seperti penyesuaian dalam meninggalkan status yang telah disandang, kehilangan fasilitas yang didapatkan dari bekerja, penurunan penghasilan secara signifikan, munculnya persepsi bayangan untuk tidak dihargai lagi, serta banyaknya waktu senggang dijalani jika tidak diisi dengan hal-hal produktif.

Ketidaksiapan menghadapi *burnout* pada umumnya timbul karena adanya kekhawatiran tidak dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu atau mendapatkan pekerjaan baru. Perubahan yang diakibatkan oleh masa ini memerlukan penyesuaian diri. Menurut Hurlock (1980), salah satu masalah sulit yang dihadapi dalam menghadapinya adalah bagaimana memanfaatkan waktu senggang yang begitu banyak, dan bagaimana cara melibatkan diri dalam kegiatan pelayanan masyarakat secara sukarela.

Bagi individu yang belum siap menghadapi *burnout* dan belum dapat menyesuaikan diri pada masa ini, akan kesulitan dalam menjalani masa ini, karena kehilangan hak-hak yang mereka nikmati, seperti upah, fasilitas, kedudukan atau jabatan, status sosial dan pekerjaan itu sendiri. Apalagi bagi mereka yang memiliki kedudukan penting pada suatu perusahaan atau organisasi. Biasanya orang yang mengalami kesulitan itu akan mengalami kecemasan, stress atau depresi.

Banyak orang yang tidak siap menghadapi gejala *burnout*, karena dianggap sebagai pemutus kegiatan rutin yang dilakoninya selama bertahun-tahun. Selain itu, masa ini selalu dianggap sebagai masa yang menjengkelkan, hilangnya kegiatan kerja rutin, menurunnya penghasilan, hilangnya wewenang

yang selama aktif bekerja dimilikinya, dan kondisi kesehatan yang semakin menurun seiring dengan pertambahan usia. Oleh karena itulah seseorang yang memasuki masa ini mengalami kondisi “kekosongan”, merasa tanpa arti dan tanpa guna sehingga menjelang masa ini orang tersebut mengalami kecemasan akan bayangan-bayangan yang dikhayalkannya sendiri.

*Burnout* juga merupakan sekumpulan gejala yang muncul ketika seseorang tidak lagi menduduki suatu posisi sosial, biasanya satu jabatan dalam institusi tertentu. Kondisi terjadi bila seseorang mengalami pemutusan hubungan kerja, masa jabatan berakhir, SK-nya tidak diperpanjang, mengalami *burnout* oleh berbagai sebab. Gejala ini umumnya terjadi pada orang yang tadinya mempunyai kekuasaan atau jabatan dan ketika jabatan itu sudah tidak lagi dipegang, muncullah berbagai gejala kejiwaan atau emosional yang sifatnya kurang positif. *Burnout* merupakan tanda kurang berhasilnya seseorang menyesuaikan diri.

Secara umum, orang yang mengalami *burnout* sebenarnya diliputi rasa kecewa, bingung, kesepian, ragu-ragu, khawatir, takut, putus asa, ketergantungan, kekosongan, dan kerinduan. Selain itu, harga dirinya juga menurun, merasa tidak lagi dihormati dan terpisah dari kelompok. Semua ini biasanya tidak begitu disadari oleh yang bersangkutan. Maksudnya, *burnout* merupakan reaksi emosi yang negatif yang terjadi di lingkungan kerja ketika suatu individu tersebut mengalami stres yang berkepanjangan. Spector (2008) menyatakan bahwa *burnout* adalah keadaan psikologis seorang karyawan yang mengalami tekanan di tempat kerja untuk jangka waktu yang panjang. Sedangkan menurut Gonul and Gokce (2014), *burnout* merupakan respon yang berkepanjangan terkait faktor

penyebab stres yang terus-menerus terjadi tempat kerja di mana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya.

*Burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang dialami individu karena tingginya tuntutan pekerjaan (Maharani & Triyoga, 2012). Sementara menurut Shirom (2013), *burnout* adalah menurunnya kemampuan untuk menghadapi stres dan berhubungan dengan disfungsi kronis pada pekerjaan. Dengan kata lain *burnout* adalah hasil dari kondisi stress kronis berkepanjangan dalam pekerjaan. Baron dan Greenberg (2003) mengatakan bahwa *burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan. Selain itu, *burnout* juga bisa diartikan sebagai respon yang berkepanjangan terkait faktor penyebab stres yang terus-menerus terjadi tempat kerja di mana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya (Papalia, 2007). Schultz dan Schultz (2010) menyatakan *burnout* sebagai bentuk dari stres yang dihasilkan oleh kerja yang berlebih berdampak pada berkurangnya energi dan ketertarikan terhadap pekerjaan. Lebih dari itu kondisi *burnout* yang dialami individu dalam bekerja mengakibatkan banyaknya terjadi *turnover* atau keluar masuk karyawan pada suatu perusahaan yang tentu akan mengakibatkan kerugian bagi individu itu sendiri.

Kaldor dan Bullpitt (2001) mengatakan bahwa *burnout* terjadi pada semua profesi, terutama pada profesi tersebut yang pekerjaannya melibatkan merawat dan membantu orang lain, seperti konselor, pekerja sosial, guru, perawat, dokter, polisi, dan pendeta. Mereka mengatakan bahwa “Orang-orang dalam profesi seperti itu sering dituntut lebih tinggi dari orang lain, terutama dari orang yang

terluka atau yang memiliki kebutuhan yang kuat”. Pada *burnout*, terjadi kerusakan emosional yang parah dan emosi menjadi tumpul. Selain itu *burnout* juga mempengaruhi kelelahan motivasi dan dorongan, dan menghasilkan rasa putus asa dan tidak berdaya (Vaccarino & Tony, 2013). Chandler (2009) menyatakan bahwa kelelahan emosional berkontribusi pada kelelahan pendeta, tuntutan waktu yang berlebihan, harapan yang tidak realistis, rasa tidak mampu, takut gagal, kesepian, dan kekeringan spiritual”. Kejenuhan pendeta dapat menyebabkan depresi, itu dapat merusak hubungan, dan itu dapat berdampak negatif pada pelayanan.

Dalam hal depresi, penelitian telah menemukan tingkat depresi pada pendeta Katolik dan Protestan mulai dari 9% hingga 20% (Knox *et al.*, 2002 ; Knox *et al.*, 2005 ; Proeschold *et al.*, 2013). Penelitian tentang *burnout* merupakan penelitian yang menarik untuk diteliti karena *burnout* merupakan masalah yang semakin melemahkan dan berkelanjutan dalam pekerjaan Pendeta terutama berhubungan dengan kesehatan Pendeta (Chandler, 2009). *Burnout* dalam pekerjaan kependetaan adalah sebuah pengalaman yang merusak bagi seorang Pendeta, keluarga Pendeta dan jemaatnya. *Burnout* secara negatif mempengaruhi mental Pendeta, keefektifan pelayanan dan mengakibatkan kerusakan baik di rumah maupun di Gereja (Frederick *et al.*, 2022).

Banyak pendeta dituntut untuk memberikan pelayanan kepada anggota jemaatnya di bidang dimana mereka tidak mendapat pelatihan yang memadai (Wallace *et.al.*, 2012) Sebagai contoh, ketika jemaatnya mengalami peristiwa traumatik dan kritis, mereka cenderung mendatangi pendeta ketimbang profesional kesehatan mental (Taylor, Weaver, Flannely, & Zucker, 2006),

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pendeta GBKP, pada tanggal 22-23 Januari 2023 di acara “Konferensi Pendeta Wilayah III di Hotel Ibis Syle Medan ditemukan bahwa banyaknya beban tugas pekerjaan yang dilakukan sehingga pembagian waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi mengalami masalah yang mengakibatkan hubungan dengan keluarga dan orang sekitar menjadi kurang harmonis.

Untuk memperdalam informasi peneliti mengenai fenomena Burn Out pada pendeta GBKP di lapangan, peneliti mewawancarai 3 pendeta yang banyak berhubungan dengan pendeta-pendeta GBKP. Pertama, Pdt. Dr. Jaharianson Saragih, M.Sc, Mantan Pimpinan Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS), yang juga dosen pengajar di STT-Abdi Sabda Medan, tempat kuliah mayoritas pendeta GBKP, dan beliau juga sering diundang sebagai narasumber pembinaan pendeta-pendeta GBKP. Beliau mengatakan bahwa secara spesifik tidak pernah mengukur burn out pada pendeta GBKP karena memang tidak punya alat ukur untuk itu, namun secara fenomenologis, dalam berbagai pembinaan pendeta yang ditutup dengan sesi meditasi, banyak peserta yang adalah para pendeta yang mengalami histeris, berteriak, menangis Ketika meditasi berlangsung, dan ketika Sebagian dari mereka di follow up di dalam konseling, banyak yang jujur mengalami konflik dan kemarahan di lapangan pelayanannya. Tentu ini sebuah indikasi awal bahwa mereka bermasalah secara mental. Lalu sebagai dosen Pasca sarjana yang mahasiswanya kebanyakan sudah menjadi pendeta, ketika bimbingan tesis, ada beberapa mahasiswa yang memanfaatkan bimbingan tesis sekaligus bimbingan konseling dan mengakui bahwa mereka

mengalami burn out di lapangan sampai ada yang berniat untuk berhenti menjadi pendeta.

Pendeta kedua adalah Pdt. Sinar R. Barus, M.Th sebagai direktur Retreat Center GBKP. Retreat Center adalah sebuah pusat pembinaan bagi seluruh warga dan pendeta GBKP yang berlokasi di desa Sukamakmur Kec. Sibolangit, Kabupaten Deliserdang. Beliau mengatakan bahwa ada banyak pendeta GBKP yang secara informal datang ke Retreat Center ini minta bantuan beliau untuk beristirahat menenangkan diri dari sindrom *Burnout* yang sedang mereka alami. Secara gender mayoritas yang datang adalah pendeta Perempuan muda, yang berada di rentang usia 0 hingga 10 tahun usia pernikahan. Faktor pemicu *Burnout* mereka biasanya seperti beban kerja pendeta yang tinggi, tuntutan pekerjaan yang tidak disertai dengan dukungan yang tinggi, dan faktor konflik rumah tangga dan faktor *baby blues* (perubahan fisik pasca melahirkan yang mempengaruhi kesehatan mental). Secara frekuensi kedatangan rata rata per tahun didapatkan angka kunjungan pendeta *burnout* satu orang setiap bulannya. Ini sebuah angka yang cukup tinggi.

Pendeta ketiga adalah Pdt. Natalidna Tarigan, M.Th selaku Ketua Bidang SDM GBKP, semacam Kepala HRD di sebuah Perusahaan. Beliau mengatakan bahwa pada saat ini ada 7 pendeta GBKP yang sedang cuti untuk menjalani masa perobatan karena kondisi fisik yang tidak memungkinkan untuk melayani. Ada yang sakit stroke di bawah usia 40. Ada yang mengalami gangguan ginjal sehingga harus menjalani cuci darah, sakit jantung dan sebagainya. Ini belum termasuk yang sedang menjalani masa perobatan tanpa harus mengambil cuti. Pengamatan di lapangan bahwa jelas mereka mengalami gejala Burn Out,

kelelahan secara fisik, emosional dan mental Peraturan GBKP sudah mengatur bahwa pendeta GBKP memiliki hak cuti 12 hari dalam setahun dan satu bulan setiap lima tahun. Tapi faktanya adalah bahwa jarang sekali pendeta pendeta GBKP yang menggunakan hak cuti mereka ini. Ini indikasi bahwa para pendeta GBKP kurang sekali memiliki “quality time” dan “me time” untuk menyegarkan diri dari kelelahan mereka di lapangan.

Salah satu upaya untuk menurunkan tingkat *burnout* pada individu adalah dengan menyeimbangkan antara kehidupan pribadi, keluarga, sosial dengan kehidupan pekerjaan atau yang dikenal dengan istilah *work life balance*. *Work life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orangtua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata (Westman, Brough, & Kalliath, 2009).

*Work Life Balance* merupakan kapabilitas seorang individu dapat memenuhi tugas dari pekerjaannya serta tuntutan dari luar pekerjaannya, ini adalah suatu cara bagi pegawai memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja mereka (Larasati, 2019). Menurut Redwood (2009), mengemukakan bahwa perusahaan yang mengusahakan pegawai untuk memiliki *Work Life Balance* akan menghasilkan pendapatan tahunan 20% lebih baik dibandingkan perusahaan yang

tidak mendorong keseimbangan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Akhirudin (2015), *Work Life Balance* adalah cara bekerja dengan cara tidak mengabaikan semua aspek kehidupan kerja, pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial. Perusahaan perlu memperhatikan pegawai, sehingga apabila ada masalah yang dapat menghambat jalannya aktivitas perusahaan dapat ditangani segera. Perusahaan harus tahu bagaimana cara dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas agar tetap dapat efektif, produktif dan mampu bersaing.

Beberapa fungsi pendeta adalah sebagai gembala, guru dan pemimpin.

a. Sebagai gembala tugasnya :

1. Menjadi teladan, mendorong dan membimbing warga jemaat baik secara perorangan maupun secara bersama-sama agar bertumbuh menjadi semakin dewasa dan mandiri.
2. Mengunjungi warga jemaat di tempat kediaman atau di tempat kerja masing-masing.
3. Memberikan perhatian kepada kehidupan berkeluarga warga jemaat.
4. Memberikan perhatian khusus kepada warga jemaat yang berduka, yang sedang berkabung, yang sedang sakit, yang terancam kekurangan sandang, pangan dan papan, yang ditahan atau dipenjara.
5. Mendampingi warga jemaat yang sedang menghadapi kesulitan di rumah tangga, di lingkungan masyarakat sekitar atau ditempat kerja guna membantu mencapai jalan keluar serta menyimpan kerahasiaan yang menyangkut pribadi-pribadi warga jemaat dengan sebijaksana mungkin.
6. Memberikan pengertian tentang persembahan syukur serta mendorong jemaat untuk memberikan persembahan.

b. Sebagai guru tugasnya:

1. Mengajar dan mendidik anak-anak, remaja serta calon anggota sidi sehingga tumbuh menjadi warga jemaat mandiri dalam iman serta perilaku kristiani.
2. Melakukan pengajaran dan pembinaan agama secara terus menerus kepada warga jemaat yang telah dibaptis dewasa dan anggota yang menerima sidi.
3. Memberi teladan, bimbingan dan petunjuk kepada jemaat agar dapat mewujudkan kesaksian, persekutuan dan pelayanan cinta kasih di tengah masyarakat yang secara terus menerus berubah dan berkembang.

c. Sebagai pemimpin tugasnya:

1. Menjadi nara sumber, membina majelis jemaat, pengurus persekutuan kategorial dan unit-unit pelayanan lainnya dalam kegiatan kesaksian, persekutuan dan pelayanan.
2. Menjalankan dan melaksanakan peraturan-peraturan lainnya, mengadakan pembagian tugas dan melaksanakannya serta menjalankan tugas-tugas khusus lainnya.
3. Mengingatkan BP. majelis jemaat untuk mengawasi dan mengevaluasi program-program yang telah ditetapkan oleh Sidang Majelis.
4. Turut serta dalam perencanaan pemasukan dan perencanaan pengeluaran serta kebijaksanaan lainnya dalam bidang keuangan.

Tugas-tugas di atas yang dijalankan oleh pendeta GBKP merupakan salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan aktualisasi menurut teori Maslow. Abraham Maslow menganggap bahwa aktualisasi diri merupakan puncak dari perkembangan manusia dan kebutuhan tertinggi manusia, yaitu realisasi penuh

pada potensi diri. Namun, seiring waktu para peneliti melihat lebih dalam pada pengembangan manusia, spiritualitas, dan ciri-ciri perilaku positif. Menurut Maslow, transendensi diri membawa individu kepada "pengalaman puncak" di mana mereka melampaui keprihatinan pribadi mereka melihat dari perspektif yang lebih tinggi. Pengalaman-pengalaman ini seringkali membawa emosi positif yang kuat seperti sukacita, kedamaian, dan kesadaran yang berkembang dengan baik (Messerly, 2017). Transendensi diri terdiri dari dua aspek, yaitu interpersonal dan intrapersonal. Interpersonal bertujuan agar manusia berhubungan dengan orang lain dan lingkungan. Sedangkan intrapersonal bertujuan agar manusia menuju kesadaran yang lebih besar akan filosofi, nilai-nilai, dan impian.

Tugas-tugas yang dijalankan para pendeta GBKP merupakan bentuk aktualisasi, panggilan jiwa untuk melayani jemaat dan pengabdian yang tinggi kepada Tuhan. Namun di sisi lain pendeta juga memiliki sisi kemanusiaan yang terbatas baik secara fisik maupun emosional.

Berdasarkan hasil penelitian Bonsu (2016) terhadap Pendeta-pendeta dari gereja Pentakosta di Ghana diperoleh data bahwa sehubungan dengan tingginya volume tuntutan kerja sebagai akibat dari tingginya tuntutan pelayanan membuat pendeta kesulitan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka. Stres akan muncul sebagai akibatnya, dan ketika stres ini berkepanjangan dapat mengakibatkan *burnout* yang secara negatif mempengaruhi pendeta, keluarganya dan komunitasnya.

*Burnout* merupakan respon pekerja pada situasi yang menuntut secara emosional dengan adanya tuntutan dari penerima pelayanan yang memerlukan bantuan, perhatian, maupun perawatan dari pemberi pelayanan (Putra & Muttaqin,

2020). Terjadinya *burnout* pada seseorang dapat disebabkan karena adanya beberapa faktor. Menurut Patel dalam Eliyana, (2018) *Burnout* dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor demografik (jenis kelamin, umur, pendidikan, lama kerja, status pernikahan), faktor personal (stres kerja, beban kerja, tipe kepribadian), faktor organisasi (kondisi kerja dan dukungan sosial).

Berdasarkan hasil penelitian Labiib (2013) bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan adalah salah satu sumber penyebab *burnout*. Individu yang memiliki persepsi adanya dukungan sosial akan merasa nyaman, diperhatikan, dihargai atau terbantu oleh orang lain disekitarnya. Individu yang mendapat dukungan sosial yang baik akan mempunyai rasa memiliki/*belonginess* dan harga diri/*selfesteem* yang lebih besar daripada individu dengan dukungan sosial yang kurang baik. Dukungan sosial yang baik juga akan menyebabkan individu semakin mengembangkan gaya hidup yang baik dan sehat (Eliyana, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suprapti (2020) terdapat pengaruh negatif pengaruh negatif dari dukungan sosial terhadap *burnout* pada prajurit TNI. Apabila dukungan sosial yang diberikan kepada prajurit tinggi, maka *burnout* yang mereka alami akan semakin rendah. Namun, apabila dukungan sosial yang diberikan rendah maka *burnout* yang dialami oleh prajurit akan semakin tinggi. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyanti dan Purba (2007) bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *burnout* pada guru. Semakin tinggi dukungan sosial yang di terima guru maka level *burnout* yang dialami semakin kecil.

Fia *et al* (2022) mengatakan bahwa sangat penting bagi pendeta untuk memiliki dukungan sosial yang kuat. Hal ini karena, di saat pendeta merasa

keseharian, dan pada saat inilah dukungan sahabat dan orang lain menjadi sangat penting. Banyaknya tugas yang harus di jalankan pendeta sebagai gembala, guru dan pemimpin bagi para jemaat menyebabkan pendeta GBKP mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan waktu antara bekerja dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Selain itu konflik pribadi di antara anggota jemaat yang berimbas kepada keberhasilan pendeta dalam menjalankan tugasnya, misalnya adanya rasa tidak suka antar jemaat maka anggota jemaat yang berkonflik ada berusaha untuk saling menjatuhkan, keadaan ini akan sangat berpengaruh kepada pendeta dalam menjalankan tugasnya. Bila hal ini terjadi secara terus menerus, maka *burnout* akan dialami oleh pendeta. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti akan meneliti pengaruh *work life balance* dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada pendeta GBKP.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Pendeta GBKP memiliki tuntutan kerja yang tinggi dan mereka harus menghadapi risiko yang besar di lapangan, *burnout* dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam mempertahankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan. *Burnout* yang di tujukan pada Pendeta GBKP juga ditentukan dari kemampuan mereka mendapatkan dukungan sosial, berkomunikasi dengan sesama profesi, rekan kerja bahkan masyarakat atau jemaat GBKP.

## 1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada pendeta GBKP?

2. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *burnout* pada pendeta GBKP?
3. Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada pendeta GBKP?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan ingin melihat:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada pendeta GBKP.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *burnout* pada pendeta GBKP.
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada pendeta GBKP.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Untuk mengembangkan kajian mengenai *work-life balance* dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada pendeta GBKP.
2. Untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang *burn out* para pendeta GBKP.

##### 1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi GBKP

Penelitian ini diharapkan dapat membuat dan melakukan pelatihan terhadap *work-life balance* dan dukungan sosial agar dapat mengurangi *burnout*.

2. Bagi Pendeta

Penelitian ini diharapkan membantu pendeta untuk dapat menerapkan *work-life balance* dan dukungan sosial yang dilakukan untuk menganalisis *burnout* yang sesuai dengan tujuan.

3. Bagi Masyarakat atau jemaat

Penelitian ini diharapkan dapat melakukan pemecahan masalah masyarakat terhadap kondisi *work-life balance* dan dukungan sosial yang dilakukan dan berkaitan dengan *burnout*.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kerangka Teori

##### 2.1.1 Pengertian *Burnout*

Maslach dan Leiter (2005) berpendapat bahwa “*Job burnout is a negative emotional reaction to job, created through long attendance in high stress workplaces*”. Maksudnya, *burnout* merupakan reaksi emosi yang negatif yang terjadi di lingkungan kerja ketika suatu individu tersebut mengalami stres yang berkepanjangan. Spector (2008) menyatakan bahwa *burnout* adalah keadaan psikologis seorang karyawan yang mengalami tekanan di tempat kerja untuk jangka waktu yang panjang. Menurut Gonul and Gokce (2014), *burnout* merupakan respon yang berkepanjangan terkait faktor penyebab stres yang terus-menerus terjadi tempat kerja di mana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya.

*Burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang dialami individu karena tingginya tuntutan pekerjaan (Maharani & Triyoga, 2012). Sementara menurut Shirom (2013), *burnout* adalah menurunnya kemampuan untuk menghadapi stres dan berhubungan dengan disfungsi kronis pada pekerjaan. Dengan kata lain *burnout* adalah hasil dari kondisi stress kronis berkepanjangan dalam pekerjaan. Baron dan Greenberg (2003) mengatakan bahwa *burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan. Selain itu, *burnout* juga bisa diartikan sebagai respon yang berkepanjangan terkait faktor penyebab stres yang terus-menerus terjadi tempat

kerja di mana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya (Papalia, 2007). Schultz dan Schultz (2010) menyatakan *burnout* sebagai bentuk dari stres yang dihasilkan oleh kerja yang berlebih berdampak pada berkurangnya energi dan ketertarikan terhadap pekerjaan.

*Job burnout* merupakan stress kerja yang berkepanjangan dimana dapat berdampak pada pekerjaan karyawannya. Hal tersebut membuat adanya hubungan negatif antara *job burnout* dengan kinerja karyawan. Dapat dilihat dari penelitian yang dibuat oleh Sani (2011) menunjukkan bahwa *job burnout* dan *emotional intelligence* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan R<sup>2</sup> disesuaikan sebesar 0,468 artinya variasi perubahan nilai *variable* kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh seluruh *variable* bebas (*job burnout* dan *emotional intelligence*) sebesar 46,8 persen. Artinya semakin tinggi *job burnout*, maka semakin rendah kinerja dari karyawan tersebut.

Beberapa batasan akan dikemukakan di bawah ini, dan secara garis besar dapat dibagi berdasarkan pandangan mengenai peran pekerjaan itu sendiri dan tinjauan definisi dari sudut psikologi perkembangan. Berikut definisi *burnout* berdasarkan peran pekerjaan bagi seseorang.

Parnes dan Nessel (Corsini, 2003) mengatakan bahwa masa *burnout* adalah suatu kondisi dimana individu tersebut akan/telah berhenti atau karena kelelahan bekerja pada suatu pekerjaan yang biasa dilakukan. Batasan yang lebih jelas dan lengkap oleh Corsini (2003) mengatakan bahwa *burnout* adalah proses pemisahan seorang individu dari pekerjaannya, dimana dalam menjalankan perannya seseorang di gaji.

Dengan kata lain masa *burnout* mempengaruhi aktivitas seseorang, dari situasi kerja ke situasi di luar pekerjaan. Sedangkan berdasarkan pandangan psikologi perkembangan, *burnout* dapat dijelaskan sebagai suatu masa transisi ke pola hidup baru, ataupun merupakan akhir pola hidup (Schawrz dalam Hurlock, 1993). Transisi ini meliputi perubahan peran dalam lingkungan sosial, perubahan minat, nilai dan perubahan dalam segenap aspek kehidupan seseorang. Jadi seseorang yang mengalami *burnout*, bisa merubah arah hidupnya dengan mengerjakan aktivitas lain, tetapi bisa juga tidak mengerjakan aktivitas tertentu lagi.

Di Indonesia seseorang dapat dikatakan mengalami *burnout* bila:

1. Sekurang-kurangnya mencapai usia yang bertambah setiap tahunnya.
2. Telah diberhentikan dengan hormat atau PHK.
3. Memiliki masa kerja yang sudah lama  $\pm$  10 tahun.

Pada umumnya masa *burnout* di Indonesia berkisar antara usia 35 tahun, sedangkan di negara Barat *burnout* adalah berkisar 65 tahun. Pada usia 65 tahun, secara psikologi perkembangan seseorang memasuki usia manula atau dewasa akhir (*late adulthood*). Keadaan ini cukup berlainan dengan situasi di Indonesia dimana seseorang sudah termasuk *burnout* pada tahapan dewasa menengah (*middle adulthood*). Masa dewasa menengah ini masih dapat dikatakan cukup produktif. Meskipun kekuatan fisik maupun kekuatan mental seseorang pada masa ini mulai menurun, namun pada masa inilah seseorang mulai mencapai prestasi puncak baik itu karir, pendidikan dan hubungan interpersonal. Sebagai orang tua, pada umumnya mereka harus bertanggung jawab dalam membesarkan anak-anak yang mulai berangkat remaja, bahkan ada yang sudah berkeluarga. Dapat

dipahami bahwa pada masa ini sebetulnya masa yang penuh tantangan khususnya untuk *burnout* di Indonesia. Terlebih jika yang masih harus membiayai sekolah anak-anak mereka, padahal dengan status *burnout* atau bosan bekerja keadaan keuangan mulai menurun, dengan status *burnout* keadaan keuangan mulai menurun.

Jika kita meninjau siklus dunia pekerjaan dari sudut psikologi perkembangan maka kita harus peka dengan istilah *turning points* (titik balik) ataupun *crisis point* (titik krisis). Masa ini ditandai dengan adanya suatu periode dimana ada saat untuk melakukan proses penyesuaian diri kembali dan juga melakukan proses sosialisasi kembali sejalan dengan tuntutan dari pekerjaan yang baru.

*Burnout* dapat dikatakan masa titik balik karena masa ini adalah masa peralihan dari seseorang memasuki dewasa akhir atau manula. Pensiun juga merupakan titik krisis karena terjadi akibat ketidakmampuan seseorang untuk mencari pekerjaan atau merupakan langkah akhir dalam perjalanan karir seseorang.

#### 1. Kecemasan Mengalami *Burnout*

Soegino (2000) menyatakan hal-hal yang dicemaskan oleh orang yang mengalami *burnout* antara lain:

##### a. Kegiatan

Kecemasan akan kegiatan muncul karena pegawai yang memasuki masa ini merasa setelah memasuki masa ini ia tidak akan memiliki kegiatan yang berarti.

b. Kesehatan

Orang yang menghadapi masa pensiun merasa cemas bahwa setelah memasuki masa pensiun tidak akan mampu membayar biaya perawatan kesehatan dirinya dan keluarganya. Padahal justru karena terpicu oleh kecemasan yang terlalu berlebihan itulah kemudian pegawai yang bersangkutan terganggu kesehatannya.

c. Keuangan

Kecemasan terhadap keuangan muncul karena setelah *burnout* penghasilan pegawai menjadi berkurang. Di lain pihak sering kali pegawai yang memasuki masa ini masih mempunyai kebutuhan yang besar, padahal sumber pemasukan lain tidak ada.

d. Sikap

Sikap yang sering dicemaskan oleh pegawai yang menghadapi masa *burnout* adalah sikap masyarakat terhadap dirinya setelah memasuki masa ini nanti. Pegawai tersebut merasa cemas bahwa setelah dirinya tidak mempunyai pangkat dan jabatan lagi di kantor, masyarakat akan menunjukkan sikap melecehkan dirinya.

e. Hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi menjadi sumber kecemasan bagi pegawai yang memasuki masa *burnout* adalah cemas akan hubungannya dengan istri dan keluarganya. Pegawai tersebut khawatir bahwa setelah *burnout* ia akan dianggap tidak berguna lagi oleh istri dan anaknya sehingga mereka akan menjauhinya dan menganggap dirinya tidak berharga.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan kelelahan atau jenuh yang dialami individu dalam menghadapi perubahan keadaan dari pekerjaan yang menimbulkan gangguan perasaan yang ditandai perasaan kekhawatiran yang mendalam.

### 2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Baron dan Greenberg (1995) mengungkapkan ada dua faktor yang dipandang mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu:

#### 1. Faktor Eksternal

Meliputi lingkungan kerja psikologis yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton. Misalnya, dukungan sosial diartikan sebagai kesenangan, bantuan, yang diterima seseorang melalui hubungan formal dan informal dengan yang lain atau kelompok (Gibson, 1996).

#### 2. Faktor Internal

Meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian. Seperti, pengetahuan bahwa “saya seorang pria” atau “saya seorang wanita” merupakan salah satu bagian inti dari identitas pribadi, dan di dalam benak kita sudah tertanam siapa itu pria dan siapa itu wanita. Demikian pula tentang pemikiran apa kekhasan perilaku seorang pria dan seorang wanita. Pria dan wanita tidak hanya berbeda secara fisik saja, tetapi berbeda pula dari segi psikologis dan sosiologisnya

Menurut Eliyana (2018) faktor yang berhubungan dengan *burnout* diantaranya:

1. Faktor personal Faktor personal diantaranya usia, kepribadian, dan persepsi beban kerja yang dirasakan.
2. Faktor Organisasi (dukungan sosial) Faktor organisasi yang paling berperan adalah dukungan sosial. Dukungan sosial yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja dapat mengurangi kelelahan kerja karena dengan adanya dukungan sosial akan mengurangi persepsi terhadap tuntutan secara berlebihan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah lingkungan kerja, kesempatan promosi, imbalan, tuntutan pekerjaan, kepribadian, beban kerja dan dukungan sosial.

### 2.1.3 Aspek-aspek *Burnout*

Menurut Maslach dan Jackson (2003), *burnout* memiliki tiga aspek yaitu kelelahan, sinis dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri

1. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) merupakan keadaan Dimana orang-orang merasa terkuras habis. Mereka kekurangan energi untuk menghadapi hari selanjutnya. Sumber daya emosional mereka terkuras, dan tidak ada sumber pengisian kembali. *Emotional exhaustion* merupakan penentu utama kualitas *burnout*, dikatakan demikian karena perasaan Lelah mengakibatkan seseorang merasa kehabisan energi dalam bekerja sehingga timbul perasaan enggan untuk melakukan pekerjaan baru dan enggan untuk berinteraksi dengan orang lain.
2. Sinis (*depersonalization*), individu seolah-olah memandang orang lain melalui kacamata berwarna karat, mengembangkan opini buruk tentang mereka,

mengharapkan yang terburuk dari mereka, dan bahkan secara aktif tidak menyukai mereka. *Depersonalization* ditandai dengan kecenderungan individu meminimalkan keterlibatannya dalam pekerjaan bahkan kehilangan idealismenya dalam bekerja. Perilaku tersebut merupakan upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan memperlakukan orang lain sebagai objek.

3. Berkurangnya penghargaan terhadap diri sendiri (*reduced personal accomplishment*), pada aspek ini individu akan merasa bahwa kemampuannya masih belum cukup sehingga membuat individu terbebani akibat merasa diri 'gagal'. *Reduced personal accomplishment* merupakan kecenderungan memberikan evaluasi negatif terhadap diri sendiri. Individu merasa pesimis dengan kemampuannya bekerja, sehingga setiap pekerjaan dianggap sebagai beban yang berlebihan.

Sedangkan Pines dan Aronson (dalam Rahman, 2007) mengemukakan bahwa terdapat tiga aspek dari *burnout* yakni:

1. Kelelahan fisik, yaitu kelelahan yang terkait dengan fisik dan energi fisik. Sakit fisik seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, sering terkena flu, sulit tidur, mual-mual, gelisah, dan perubahan kebiasaan makan. Sementara energi fisik dicirikan sebagai energi yang rendah, rasa letih yang kronis, dan lemas.
2. Kelelahan emosi adalah kelelahan yang berhubungan dengan perasaan pribadi seperti putus asa, mudah tersinggung, tidak peduli pada tujuan, depresi, dan tidak berdaya.

3. Kelelahan mental adalah menyangkut rendahnya penghargaan diri dan depersonalisasi. Cirinya merasa tidak berharga, tidak cakap, tidak kompeten, dan tidak puas terhadap pekerjaan.

Mengacu kepada beberapa aspek *burnout* di atas penulis menggunakan aspek *burnout* dari Pines dan Aronson yang meliputi adalah kelelahan fisik, kelelahan emosi, kelelahan mental karena lebih cocok atau mewakili situasi yang ada di lapangan.

## **2.2 Work Life Balance**

### **2.2.1 Pengertian Work Life Balance (WLB)**

Fisher, dkk (2003), menyatakan bahwa *Work Life Balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik di tempat kerja dan aktivitas lain di luar kerja yang didalamnya terdapat individual *behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Sedangkan menurut Greenhaus, dkk (2003), *Work Life Balance* adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama didalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.

*Work Life Balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seseorang individu adalah sama (Lockwood, 2003). *Work Life Balance* pada pandangan pekerja merupakan pilihan mengolah kewajiban kerja serta pribadi atau tanggung jawab akan keluarga. Lain halnya untuk pandangan perusahaan, istilah ini merupakan tantangan membentuk budaya yang mendukung di perusahaan. Dimana pekerja bias fokus dalam pekerjaannya di tempat kerja.

Schermerhorn (2008), menyatakan bahwa *Work Life Balance* adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Hudson dalam Nur dan Kadarisman (2016), *Work Life Balance* adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work Life Balance* biasanya dikaitkan dengan keseimbangan atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Hutcheson (dalam Nur dan Kadarisman, 2016) menambahkan *Work Life Balance* mencakup lebih dari waktu, termasuk merasa baik tentang tingkat keterlibatan dalam pekerjaan maupun peran non-kerja. Sedangkan menurut McDonald dan Bradley dalam Ayu (2020), merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lain diluar pekerjaannya.

Menurut Hudson (2005) Keseimbangan kehidupan kerja melibatkan kemampuan untuk mengelola banyak tuntutan dalam hidup di waktu yang bersamaan, dimana partisipasi seseorang sesuai dengan peran ganda yang dimainkan oleh seorang karyawan. Greenhouse et al (2003), mendefinisikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana seseorang terhubung dan puas dengan pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka. Keseimbangan kehidupan kerja sebagai konflik dan interupsi antara pekerjaan dan peran pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua dan anggota masyarakat).

Berdasarkan pengertian-pengertian *work life balance* yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam memisahkan kepentingan pribadi dengan kepentingan pekerjaan tanpa terganggunya pekerjaan yang ditentukan oleh tempat seseorang tersebut

bekerja dan kondisi seimbang antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang akan menciptakan rasa puas atas keduanya.

### 2.2.2 Aspek-aspek *Work Life Balance*

Fisher (2005), menggolongkan *work life balance* kedalam 4 dimensi, yaitu:

1. WIPL (*Work Interference with Personal Life*) yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan pribadinya.
2. PLIW (*Personal Life Interference with Work*) yang mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.
3. WEPL (*Work/Personal Enhancement Life*) yang mencerminkan sejauh mana seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.
4. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan kualitas pribadi atau keluarga yang disebabkan oleh pekerjaan.

Menurut Fisher dalam Poulouse dan Sudarsan (2014), ada empat aspek atau komponen penting yang menjadi alat ukur *Work Life Balance* yaitu:

1. Waktu  
Meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain diluar pekerjaan.
2. Perilaku  
Meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang digunakan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaan dan tujuan pribadinya.

### 3. Ketegangan (*Strain*)

Meliputi kecemasan tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan perhatian.

### 4. Energi

Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia untuk mencapai tujuan sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stres.

Hudson (2005), menyatakan bahwa ada beberapa dimensi atau aspek-aspek pada *Work Life Balance*, yaitu:

#### 1. Kesimbangan Waktu (*Time Balance*)

Jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan dan peran keluarga.

#### 2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga.

#### 3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Tingkat kepuasan yang sama dengan pekerjaan dan peran keluarga.

Mengacu kepada beberapa aspek *work life balence* diatas penulis menggunakan aspek-aspek *work life balence* menurut Fisher yang meliputi *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work/personal enhancement life*, *personal life enhancement of work* karena lebih sesuai dengan kompleksitas antara kehidupan pribadi, kehidupan keluarga dan pekerjaan seorang pendeta.

### 2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Utami dan Yuntarti (2010), menyatakan ada beberapa faktor pendorong *Work Life Balance*, yaitu:

1. Nilai *Comfort*, kenyamanan membuat seseorang lebih memahami dengan apa yang dilakukannya setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi. Misalnya pegawai dapat mengatur ruangan kerja atau meja kerja, sehingga membuat nyaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Nilai Religius, dengan percaya dan yakin kepada Tuhan, seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi. Misalnya, karyawan dapat melakukan ibadah atau berdoa sebelum melakukan aktivitas dan melakukan pekerjaannya.
3. Nilai *Achivement*, dimana seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel. Misalnya, karyawan dapat mengatur jadwal kerja dengan pengetahuan dalam manajemen waktunya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan optimal.

Sedangkan menurut Schabracq, Winnubst dan Coope (2003), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*, yaitu:

#### 1. Karakteristik Kepribadian

Karakteristik Kepribadian dapat berpengaruh terhadap kehidupan seseorang dalam aktivitas pekerjaan dan diluar pekerjaan. Menurut Novelia, Sukhirman, dan Hartana (2013), dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepribadian merupakan faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*.

## 2. Karakteristik Keluarga

Karakteristik ini menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Faktor ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulaifah (2015), yang menyatakan bahwa keadaan keluarga pada orangtua yang biasa kerja (*Long Distance Family*) memiliki *Work family Interface* yang lebih tinggi.

## 3. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik ini meliputi pola kerja, beban kerja, shift kerja, dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi. Semakin banyak jumlah jam kerja yang digunakan karyawan maka kompleksitas dan kontrol terhadap pekerjaan semakin tinggi. Hal ini akan berdampak pada munculnya ketidakpuasan dan produktivitas dalam pencapaian *Work Life Balance*. Jam kerja yang ideal adalah waktu yang diselesaikan dalam pekerjaan tidak melebihi waktu yang ditetapkan (Valcour, 2007).

## 4. Sikap

Sikap merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial maupun pekerjaan. Dimana dalam setiap sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan, dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*.

Paulose dan Sudarsan (2014), ada beberapa hal atau faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*, yaitu:

#### 1. Faktor Individu

##### a. Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian adalah akumulasi dari berbagai cara seorang individu beraksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor utama yaitu ekstrasversi (tingkat kesenangan terhadap hubungan), keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), kesadaran atau sifat berhati-hati (ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan), neurotisme (ketahanan terhadap stres), dan keterbukaan terhadap pengalaman.

##### b. Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)

Kesejahteraan mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimism. Kesejahteraan psikologis berkorelasi positif dengan *Work Life Balance*. Pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki tingkat *Work Life Balance* yang tinggi pula.

##### c. Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*)

Didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan dan mengenali emosi atau perasaan, mengungkapkan emosi atau perasaan, mengatur emosi atau perasaan, dan mempergunakan emosi atau perasaan.

## 2. Faktor Organisasional (*Organizational Factor*)

### a. Pengaturan Kerja (*Work Arrangement*)

Pengaturan kerja yang mudah disesuaikan membantu pegawai untuk mengatur antara pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi.

### b. Dukungan Organisasi (*Work Support*)

Ada dua bentuk dukungan organisasi yaitu, dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan *work family policies/benefit* dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja, sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan dan perhatian terhadap karir pegawai.

### c. Stress Kerja (*Job Stress*)

Didefinisikan sebagai persepsi individu tentang lingkungan kerja seperti mengancam atau menuntut, atau ketidaknyamanan yang dialami oleh individu ditempat kerja.

### d. Teknologi (*Technology*)

Teknologi dapat membantu pekerjaan dikantor maupun pekerjaan rumah tangga sehingga sangat bermanfaat terhadap pengelolaan waktu.

### e. Peran (*Role Related Factors*)

Konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki peran yang sangat besar dalam munculnya *work life conflict*. Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit pula tercapainya *Work Life Balance*.

Menurut Ahmad (1996), faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja adalah:

1. Waktu, lamanya waktu yang dihabiskan di tempat kerja.
2. Jadwal atau rangkaian kegiatan yang direncanakan untuk dilakukan karyawan juga pekerjaan yang harus dilakukan.
3. Kelelahan, suatu kondisi di mana kapasitas berkurang, sehingga membuat kurangnya produktivitas pekerjaan yang dia lakukan.

Menurut pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance*. Dari faktor-faktor di atas, peneliti memilih faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yang dikemukakan oleh Paul dan Sudarsan (2014), yaitu faktor individu, organisasi dan lingkungan. Hal ini dikarenakan faktor yang dikemukakan lebih terbaru dan sudah dikelompokkan, sehingga menjadi lebih spesifik.

#### **2.2.4 Manfaat dan Fungsi *Work Life Balance***

Hubson, Delunas dan Kesic (dalam Paulose dan Sudarsan, 2014), tercapainya *Work Life Balance* menghasikan beberapa keluaran yang terbagi menjadi dua kategori yaitu, keluaran yang berkaitan dengan pekerjaan atau karir dan keluaran yang tidak terkait dengan karir. Fungsi *Work Life Balance* pada bidang pekerjaan atau karir adalah:

1. Kepuasan Kerja

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa *Work Life Balance* berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki *Work Life Balance* tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula.

## 2. Komitmen Terhadap Organisasi

*Work Life Balance* juga berhubungan positif dengan komitmen karyawan terhadap organisasi. Semakin tinggi *Work Life Balance* seseorang karyawan, semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi.

## 3. Minimnya Turnover

*Work Life Balance* telah dibuktikan berhubungan signifikan dengan turnover. Hubungan yang dimiliki antara *Work Life Balance* dan *turnover* adalah hubungan negatif. Semakin tinggi *Work Life Balance* seorang karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover* karyawan.

## 4. Minimnya Ketidakhadiran Dalam Pekerjaan

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berhubungan signifikan dengan ketidakhadiran atau absen karyawan. Hubungan yang dimiliki adalah hubungan negative, sehingga semakin tinggi *Work Life Balance* seorang karyawan maka semakin rendah tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut.

## 5. Performa Kerja

*Work Life Balance* memiliki hubungan yang signifikan dengan performa kerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki *work balance* yang tinggi memiliki performa kerja yang baik.

Menurut Lewison dalam kurniawan (2014), manfaat dari program *Work Life Balance* atau keseimbangan hidup dan kerja yaitu:

1. Mengurangi Absensi

Biasanya penyebab bolosnya karyawan adalah tanggungjawab keluarga dan faktor stress pribadi. Masalah ini dapat diatasi dengan pengaturan jam kerja yang fleksibel.

2. Mengurangi *Turnover*

Pengaturan jam kerja yang fleksibel terbukti efektif dalam menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan.

3. Meningkatkan Produktivitas

Meminimalisir tingkat stress kerja akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

4. Mengurangi Biaya Lembur

Penjadwalan jam kerja yang fleksibel akan berdampak baik pada pengurangan jam lembur dan stress yang berbanding lurus dengan pengurangan biaya lembur dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

5. Mempertahankan Klien

Pengaturan jam kerja yang fleksibel membuat karyawan memberikan nilai lebih kepada klien. Ketika karyawan memberikan layanan yang lebih besar, hal ini membantu mempertahankan klien karena kepuasan dari klien tersebut meningkat.

Manfaat diadakannya program *Work Life Balance* menurut Lazar (2010):

1. Bagi Perusahaan

Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan, meningkatkan produktivitas, adanya komitmen dan loyalitas karyawan, meningkatnya retensi pelanggan, berkurangnya *turnover*.

2. Bagi karyawan/pegawai

Meningkatnya produktivitas dan kepuasan kerja, semakin tingginya keamanan kerja (*job security*), meningkatkan control terhadap *work life environment*, berkurangnya tingkat stress kerja, semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental karyawan/pegawai.

Berdasarkan pendapat beberapa hal diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat *work life balance* adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, mininnya *turnover*, mengurangi absensi, meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

## 2.3 Dukungan Sosial

### 2.3.1 Pengertian Dukungan Sosial

Pertolongan atau bantuan yang diperoleh melalui interaksinya dengan orang lain, ada sikap saling percaya, menghargai, dan adanya keinginan untuk saling membantu disebut dengan dukungan sosial. Pernyataan tersebut juga senada dengan yang dikemukakan oleh Mahmudi & Suroso, (2014) bahwa individu yang menerima bantuan berupa informasi, tingkah laku tertentu atau materi yang dapat menjadikannya merasa disayangi, diperhatikan dan bernilai. Setiap individu yang dilahirkan di dunia ini tentunya memerlukan dukungan sosial. Dengan adanya dukungan sosial maka akan mempengaruhi cara berpikir

dan bertindak. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Shinta *et al.*, (2022) bahwa mahasiswa dengan dukungan sosial yang tinggi akan memiliki pikiran yang lebih positif.

Menurut Taylor Aliu *et al.*, (2016), *“the perception or actualization of caring or aid from a social network is referred to as social support. It can be either subjectively perceived or objectively received and can be emotional, material, informational, or companionship”*. Artinya, dukungan sosial adalah persepsi atau aktualisasi dari kepedulian atau bantuan dari seorang dalam jaringan sosial. Menurut Tentama (2015), dukungan sosial disebut juga sebagai sebuah transaksi interpersonal dengan memberikan bantuan kepada individu lain. Dengan demikian, maka secara gamblang dapat dinyatakan bahwa dukungan sosial adalah dukungan yang diberikan oleh lingkungan sosial berupa bantuan baik dalam bentuk material maupun non material. Menurut Bastaman dalam Tentama (2015) bahwa dukungan sosial adalah kehadiran orang-orang tertentu, dengan memberikan motivasi, nasihat bahkan jalan keluar ketika menghadapi kendala untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial bagi pendeta GBKP adalah bantuan yang berasal dari dalam dan luar GBKP. Bantuan yang berasal dari dalam GBKP yaitu sesama pendeta GBKP, Majelis Jemaat dan Jemaat GBKP. Sedangkan bantuan yang berasal dari luar GBKP seperti keluarga, teman sebaya maupun lingkungan masyarakat yang bertujuan untuk menolong individu memecahkan masalah atau mampu menghadapi kesulitan dan tantangan.

### 2.3.2 Aspek-aspek Dukungan Sosial

Sarafino (2008) adalah seorang tokoh yang cukup terkenal dengan teorinya dukungan sosial juga merumuskan aspek-aspek dukungan sosial, yakni:

1. *Emotional support* yang meliputi perhatian, kepedulian, ungkapan empati dan adanya dorongan dari lingkungan sosial.
2. *Instrumental support* yaitu dukungan yang bersifat bantuan nyata dan juga material.
3. *Informational support* yaitu dukungan yang diberikan dalam bentuk nasihat serta memberitahukan hal yang baik dan tidak.
4. *Companionship support* yaitu dukungan yang diperoleh orang lain untuk menghabiskan waktu bersama.

Tokoh lain yang terkenal karena skala dukungannya adalah Sarason. Dalam skalanya (Sarason *et al.*, 1911), dia mengemukakan 6 dimensi dari dukungan sosial yaitu *intimacy, social integration, nurturance, worth, alliance and guidance*.

Menurut Cohen dan Hoberman dalam Sinambela, (2018), adapun aspek dari dukungan sosial adalah:

1. *Tangible support/instrumental support* yang meliputi ketersediaan memberikan bantuan secara langsung atau material.
2. *Appraisal support/information support* yaitu adanya kesediaan individu untuk diajak berbicara mengenai masalah yang sedang dihadapi misalnya memberikan nasihat, arahan maupun saran.

3. *Selfesteem support* yaitu adanya perasaan positif akan dirinya bila dibandingkan dengan keadaan yang dimiliki orang lain sehingga individu merasa lebih berharga.
4. *Belonging support* yaitu dukungan kebersamaan yang meliputi kepedulian, empati, perhatian, rasa nyaman dan dicintai sehingga ia mampu menghadapi kesulitan.

Mengacu kepada beberapa aspek dukungan sosial diatas penulis menggunakan aspek dukungan sosial dari Cohen dan Hoberman yang meliputi *tangible support/instrumental support, appraisal support/information support, selfesteem support* dan *belonging support* karena lebih sesuai dengan aspek-aspek dukungan yang diterima seorang pendeta dalam mengerjakan pekerjaannya .

### **2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial**

Faktor-faktor yang mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk memberikan dukungan sosial (Maslilah, 2011) adalah sebagai berikut:

1. Empati yaitu turut merasakan kesusahan orang lain dengan tujuan mengantisipasi emosi dan motivasi tingkah laku untuk mengurangi kesusahan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain.
2. Norma dan nilai sosial yang berguna untuk membimbing individu untuk menjalankan kewajiban dalam kehidupan.
3. Pertukaran sosial yaitu hubungan timbal balik perilaku antara sosial cinta, pelayanan, dan informasi. Pengalaman akan pertukaran secara timbal balik membuat individu lebih percaya bahwa orang lain akan memberikan bantuan.

Menurut Sarafino (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial yaitu:

1. Penerima Dukungan (*Recipients*)

Seseorang tidak mungkin menerima dukungan sosial jika mereka tidak ramah, tidak pernah menolong orang lain, dan tidak membiarkan orang mengetahui bahwa dia membutuhkan bantuan. Beberapa orang tidak terlalu *assertive* untuk meminta bantuan pada orang lain atau adanya perasaan bahwa mereka harus mandiri tidak membebani orang lain atau perasaan tidak nyaman menceritakan pada orang lain atau tidak tahu akan bertanya kepada siapa.

2. Penyedia Dukungan (*Providers*).

Seseorang yang harusnya menjadi penyedia dukungan mungkin saja tidak mempunyai sesuatu yang dibutuhkan orang lain atau mungkin mengalami stres sehingga tidak memikirkan orang lain atau bisa saja tidak sadar akan kebutuhan orang lain.

3. Faktor Komposisi dan Struktur Jaringan Sosial.

Hubungan yang dimiliki individu dengan orang-orang dalam keluarga dan lingkungan. Hubungan ini dapat bervariasi dalam ukuran (jumlah orang yang berhubungan dengan individu). Frekuensi hubungan (seberapa sering individu bertemu dengan orang-orang tersebut, komposisi (apakah orang-orang tersebut keluarga, teman, rekan kerja) dan intimasi (kedekatan hubungan individu dan kepercayaan satu sama lain).

## 2.4 Pendeta GBKP

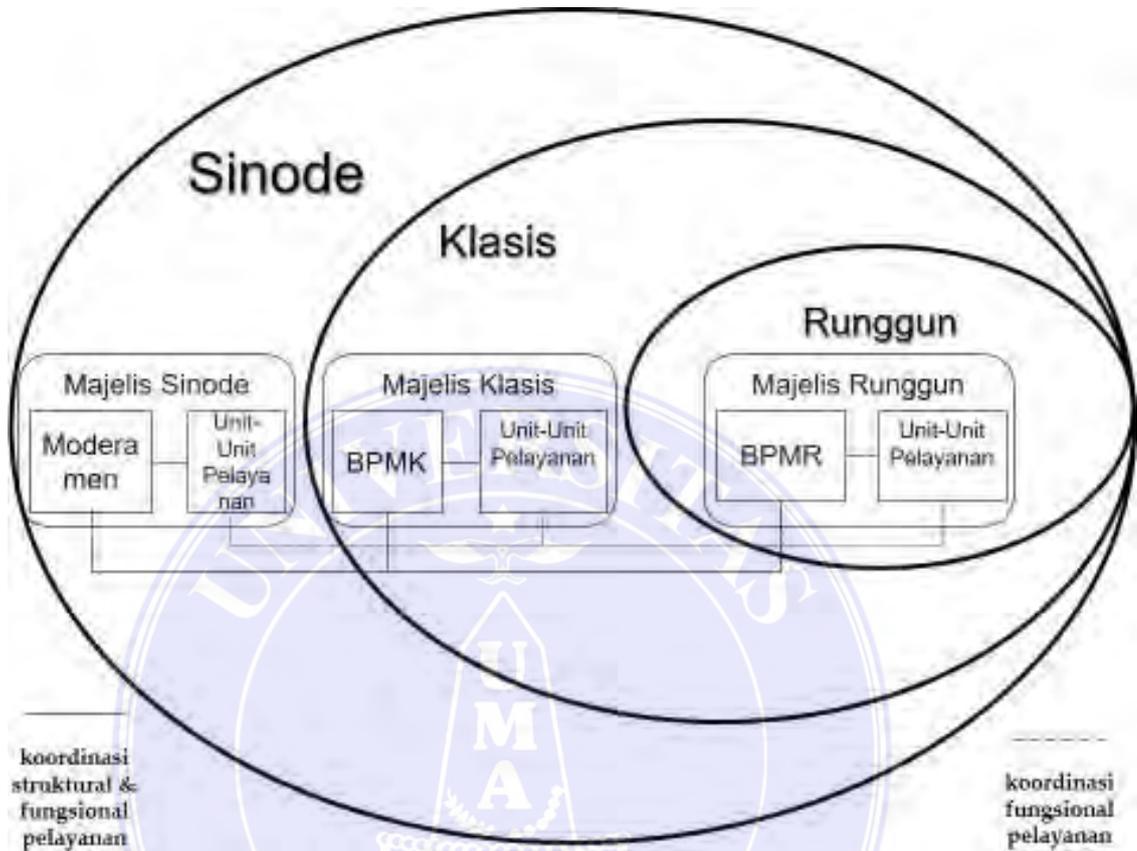
Injil mulai masuk ke masyarakat Karo pada tanggal 18 April 1890 dengan tibanya pekabar Injil dari Nederlandsche Zendelinggenootschap (NZG) di

Pelabuhan Belawan yang kemudian mendirikan pos pekabaran Injil di Buluhawar (sekarang terletak di Kecamatan Sibolangit, Kabupaten Deli Serdang, provinsi Sumatera Utara). Upaya pekabaran Injil itu bermuara pada pemandirian Gereja Batak Karo Protestan (GBKP) pada tanggal 23 Juli 1941 dalam Sidang Sinode I di Sibolangit. Sebagai gereja yang mandiri, GBKP menerima hak dan tanggungjawab serta hak milik NZG. GBKP merupakan perwujudan dari gereja Kristen yang esa, kudus, am, dan rasuli serta sekaligus merupakan bagian dari bangsa Indonesia yang turut serta mendukung proklamasi kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945 serta pendirian Dewan Geredja-geredja di Indonesia (DGI) pada tanggal 25 Mei 1950. GBKP dipanggil Allah untuk melaksanakan misinya dengan memproklamasikan Injil Kerajaan Allah melalui hidup yang bersekutu, bersaksi, dan melayani.

GBKP mewujud sebagai:

- a. Runggun : Runggun adalah persekutuan dari semua warga GBKP yang melaksanakan misinya di suatu wilayah dan dipimpin oleh Majelis Runggun. Majelis Runggun dilengkapi dengan BPMR dan unit-unit pelayanan Runggun.
- b. Klasis : Klasis adalah persekutuan dari semua Runggun yang melaksanakan misinya di suatu wilayah dan dipimpin oleh Majelis Klasis. Majelis Klasis dilengkapi dengan BPMK dan unit-unit pelayanan Klasis.
- c. Sinode : Sinode adalah persekutuan dari semua Runggun yang melaksanakan misinya dan dipimpin oleh Majelis Sinode. Majelis Sinode dilengkapi dengan badan pekerja Majelis Sinode, yaitu Moderamen, dan unit unit pelayanan Sinode.

- d. Runggun, Klasis, dan Sinode, masing-masing dan bersama-sama, merupakan perwujudan GBKP sebagai satu gereja yang lengkap dan utuh.



Di dalam TATA GEREJA GBKP tahun 2015-2025 bagian Tata Dasar Pasal 7 disebutkan

1. Pelayan khusus GBKP terdiri dari:
  - a. Pendeta (disingkat Pdt.).
  - b. Ketua (disingkat Pt.).
  - c. Diaken (disingkat Dk.).
2. Pelayan khusus berfungsi untuk memperlengkapi seluruh warga GBKP agar mereka dapat melaksanakan misi GBKP.

Selanjutnya mengenai syarat dan tugas pendeta GBKP diatur dalam Pasal 113 dan 114

### **Pasal 113 tentang Syarat Pendeta**

1. Mendapat panggilan khusus dari Tuhan menjadi pelayan khusus yang dinampakkan di dalam integritas, loyalitas, dan komitmen.
2. Telah menyelesaikan pendidikan minimal sarjana teologi dari perguruan tinggi teologi yang diakui oleh GBKP.
3. Memahami dan mematuhi Alkitab, Pengakuan Iman GBKP, dan Tata Gereja GBKP.
4. Memahami fungsi dan tugas pendeta sebagai gembala, guru, dan pemimpin jemaat.
5. Bersedia bertempat tinggal di tempat pelayanannya, kecuali bagi yang suami atau istrinya juga pendeta GBKP tinggal di salah satu tempat pelayanannya.
6. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah pelayanan GBKP.
7. Usia pada waktu ditahbiskan maksimal empat puluh (40) tahun.

### **Pasal 114 Tugas Pendeta**

1. Melaksanakan pemberitaan Firman Allah.
2. Melayankan sakramen-sakramen.
3. Melayankan sidi, penerimaan, dan penerimaan kembali warga.
4. Menyampaikan berkat Tuhan dengan penumpangan tangan.
5. Melayani kebaktian-kebaktian.
6. Menahbiskan pendeta dengan penumpangan tangan.
7. Menahbiskan atau mengukuhkan pertua dan/atau diaken.
8. Melaksanakan pemberkatan perkawinan.

9. Melaksanakan pendidikan dan pembinaan terutama katekisasi.
10. Memperhatikan dan menjaga ajaran yang berkembang dalam jemaat agar sesuai dengan Firman Allah dan ajaran GBKP.
11. Melaksanakan tri tugas panggilan gereja, yakni persekutuan, kesaksian, dan pelayanan.
12. Melaksanakan kegiatan lainnya membantu, mendukung, mendirikan, menjadi inspirasi, dan menyediakan fasilitas bagi pengembangan masyarakat.

## **2.5 Hubungan *Work Life Balance* dengan *Burnout***

*Work-life balance* merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Tidak dapat dipungkiri untuk mewujudkan keseimbangan tersebut tidaklah mudah, ada beberapa hal yang bisa mengganggu keseimbangan ini, salah satunya adalah *burnout*. Menjaga *work life balance* dan stres menjadi prioritas nomor satu agar dapat memulihkan diri dari *burnout*, tanpa menjaga keduanya maka istirahat jangka panjang akan memungkinkan terjadi pada individu (McComack & Cotter 2013). Kemudian menurut Schwartzoffer, (2009) bahwa menjaga keseimbangan waktu dengan keluarga dan pekerjaan akan mempertahankan hubungan antara kehidupan pribadi dan profesionalnya, dengan cara itu akan mencegah terjadinya *burnout*.

Demikian juga dengan DeMarco (2001) yang mengatakan bila tidak menjaga *work life balance* maka akan menyebabkan dan mengarahkan kepada *burnout*. Walaupun hanya bekerja 8 jam sehari tapi tetap saja individu tidak bisa menyembunyikan *burnout* tersebut. Hasil penelitian Darmawan, Silviandari dan susilawati (2015) juga menunjukkan bahwa semakin tinggi *burnout*, maka akan

semakin rendah *work-life balance* dan sebaliknya semakin rendah *burnout* maka akan semakin tinggi *work-life balance*.

## 2.6 Hubungan Dukungan Sosial dengan *Burnout*

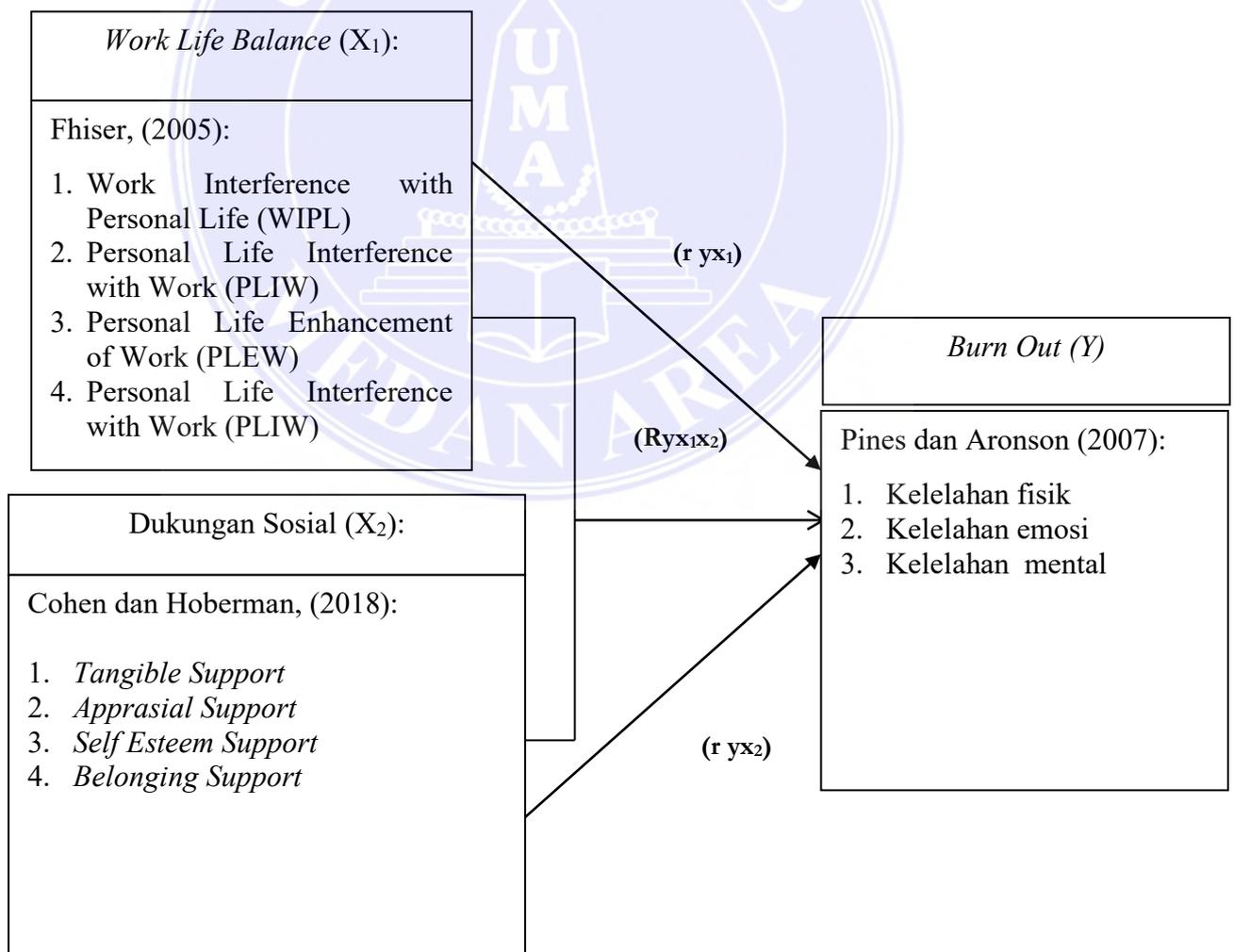
Dukungan sosial dibutuhkan dalam berbagai bidang pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Rohman, Prihartanti dan Rosyid (1997) yaitu dengan diperoleh dukungan sosial dari orang lain seseorang dapat mengatasi masalahmasalah psikologis yang dirasakan dengan baik. Dukungan sosial membantu individu untuk tidak merasakan *burnout*. Terjadinya *burnout* dapat mengkhawatirkan karena memiliki kecenderungan menyebar dan memicu efek yang lain. Bila disebuah organisasi ada karyawan yang merasa tertekan dan mengalami burnout, karyawan lain dapat dengan mudah mejadi tidak puas, sinis, serta bermalas-malasan. Tidak lama kemudian seluruh organisasi menjadi tempat yang tidak menarik dan tidak bersemangat. Karena itu, pencegahan terjadinya *burnout* pekerja kesehatan dan sosial perlu diupayakan dengan baik (Adawiyah, 2013). Sementara itu, dukungan sosial di tempat kerja memiliki tanda untuk mengurangi tekanan (*strain*) dalam pekerjaan. Adanya dukungan sosial membantu individu yang membutuhkan pertolongan merasa yakin bahwa dirinya dihargai dan diterima oleh kelompok sehingga dapat mengurangi tekanan yang dialami. Untuk mengetahui adanya dukungan sosial dapat terlihat bagaimana individu memandang tempat kerjanya. Tenaga kerja yang menilai positif lingkungan kerjanya berarti individu tersebut merasakan lingkungan kerjanya sesuai dan merasa diterima oleh lingkungan tersebut sebaliknya jika tidak terdapat dukungan sosial dapat menimbulkan ketegangan karena ada perasaan penolakan terhadap

lingkungannya yang berujung mengakibatkan kondisi yang negatif bagi tenaga kerja (Viswesvaran, 1999)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tugsal (2020) secara bersama sama bahwa *work life balance* dan dukungan sosial mempengaruhi *burnout*. Apalagi hasilnya juga menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh pada *work life balance*. Selain itu, dukungan social memiliki efek mediasi sebagian antara *burnout* dan *work life balance*.

## 2.7 Pengaruh *Work Life Balance* dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout*

### 2.8 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

## 2.9 Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Ada pengaruh *work life balance* dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada pendeta GBKP.
2. Hipotesis 2: Ada pengaruh *work life balance* terhadap *burnout* pada pendeta GBKP.
3. Hipotesis 3: Ada pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada pendeta GBKP.





### 3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Azwar (2017) adalah definisi dari suatu variabel yang dirumuskan berdasarkan sifat-sifat yang dapat diamati dari variabel tersebut. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

#### 1. *Burnout*

*Burnout* adalah kelelahan atau jenuh yang dialami individu dalam menghadapi perubahan keadaan dari pekerjaan yang menimbulkan gangguan perasaan yang ditandai perasaan kekhawatiran yang mendalam.

#### 2. *Work Life Balance*

*Work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam memisahkan kepentingan pribadi dengan kepentingan pekerjaan tanpa terganggunya pekerjaan yang ditentukan oleh tempat seseorang tersebut bekerja dan kondisi seimbang antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang akan menciptakan rasa puas atas keduanya.

#### 3. Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah bantuan yang berasal dari dalam dan luar diri GBKP seperti keluarga, rekan kerja, jemaat maupun lingkungan masyarakat yang bertujuan untuk menolong individu memecahkan masalah atau mampu menghadapi kesulitan dan tantangan.

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan sifat tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan

disimpulkan (Sugiyono, 2019:126). Mengenai populasi pada penelitian ini adalah seluruh anggota. Banyaknya populasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1 Jumlah Populasi**

No	Nama GBKP	Jumlah Pendeta
1	GBKP Klasis Sibolangit	13
2	GBKP Klasis Kabanjahe	17
3	GBKP Klasis Medan – Kampung Lalang	32
4	GBKP Klasis Tiga Binanga	13
5	GBKP Klasis Binjai – Langkat	22
6	GBKP Klasis Lubuk Pakam	22
7	GBKP Klasis Jakarta – Banten	16
8	GBKP Klasis Dairi	10
9	GBKP Klasis Medan – Deli tua	26
10	GBKP Klasis Sinabun	18
11	GBKP Klasis Pematang Siantar	18
12	GBKP Klasis Pembangunan – Medan Deli Tua	12
13	GBKP Klasis Kabanjahe – Tiga Panah	28
14	GBKP Klasis Berastagi	18
15	GBKP Klasis Medan – Kuta Jurung	14
16	GBKP Klasis Jakarta – Kalimantan	18
17	GBKP Klasis Pancur Batu	21
18	GBKP Klasis Kuala – Langkat	16
19	GBKP Klasis Lau Baleng	12
20	GBKP Klasis Riau – Sumbar	20
21	GBKP Klasis Sumbagsel	10
22	GBKP Klasis Medan – Namo Rambe	18
23	GBKP Klasis Kaban Jahe – Suka Rame	18
24	GBKP Klasis Barus – Sibayak	14
25	GBKP Klasis Bekasi – Denpasar	17
26	GBKP Klasis Munte	13
27	GBKP Klasis Kepulauan Riau	8

No	Nama GBKP	Jumlah Pendeta
28	Moderamen	12
29	Unit-Unit	22
30	Dosen	4
31	Studi Lanjut	11
32	Cuti	2
33	Tugas Di Gereja Mitra	1
34	Masa Persiapan Pensiun/MPP	12
35	Pensiun	47
<b>Total</b>		<b>575</b>

*Sumber: Arsip (Dok GBKP: No. 13/SKMS/2022)*

### 3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan penggalan dari banyaknya populasi sesuai dengan karakteristik yang ditentukan (Sugiyono, 2019:127). Untuk menentukan banyaknya jumlah sampel yang akan diteliti, maka peneliti akan menggunakan rumus *Slovin* dengan jumlah populasi diketahui. Untuk rumusnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah Sampel yang Diperlukan

$N$  = Jumlah Populasi

$e$  = Tingkat Kesalahan Sampel, 10%

Dengan menggunakan rumus diatas, maka sampel yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian terhadap anggota GBKP dengan tingkat kesalahan 10% adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{575}{1 + 575(0,1)^2}$$

$$n = \frac{575}{6,75}$$

$$n = 85,2$$

Diperoleh dari hasil sampel minimum penelitian yaitu 85,2 yang dibulatkan menjadi 85. Dari hasil perhitungan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa untuk banyaknya sampel yang diambil adalah 85 responden. Maka jumlah sampel yang diambil berdasarkan 6 kelompok satuan yaitu:

**Tabel 3.2 Jumlah Sampel**

No	Nama GBKP	Sampel
1	GBKP Klasis Kuala Langkat	16
2	GBKP Klasis Binjai – Langkat	22
3	GBKP Klasis Dairi	10
4	GBKP Klasis Siantar	18
5	GBKP Klasis Lau Baleng	12
6	GBKP Klasis Berastagi	13
<b>Total</b>		<b>91</b>

Dalam hal tersebut, sampel yang diambil adalah = 91 pendeta, Pendeta GBKP Klasis Kuala Langkat = 16 Pendeta, Pendeta GBKP Klasis Binjai-Langkat = 22 Pendeta, Pendeta GBKP Klasis Dairi = 10 Pendeta, Pendeta GBKP Klasis

Siantar = 18 Pendeta, Pendeta GBKP Klasis Lau Baleng = 12 Pendeta dan Pendeta GBKP Klasis Berastagi yang terdiri dari 18 pendeta, tapi sesuai kebutuhan diambil sebanyak 13 Pendeta.

### 3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini akan menggunakan *proportional stratified random sampling*. Dimana setiap responden berkesempatan menjadi sampel dalam penelitian yang dilakukan. Prosedur pengambilan sampel pada populasi dengan cara mengambil sampel dari masing-masing sub kelompok, yang jumlahnya disesuaikan secara acak atau acak sesuai dengan jumlah responden setiap subkelompok.

Teknik pengambilan sampel secara *proportional stratified random sampling* digunakan dengan tujuan untuk memperoleh sampel yang representatif dengan melihat populasi yang terdiri dari beberapa divisi yang heterogen (tidak sejenis), sehingga peneliti mengambil sampel dari setiap divisi.

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data dilakukan dengan kuesioner yang dibuat menggunakan skala Likert dengan 4 jawaban dengan bobot 4=Sangat Setuju (SS), 3=Setuju (S), 2=Tidak Setuju (TS) dan 1=Sangat Tidak Setuju. Instrumen yang berisi skala ini diisi oleh responden dengan memilih salah satu tanggapan yang sudah disediakan. Agar dalam memberikan tanggapan responden tidak seenaknya menulis tanpa berpikir, maka pertanyaan-pertanyaan yang disajikan dibuat bervariasi yaitu antara pernyataan - pernyataan yang disajikan yang positif dan pernyataan yang negatif (Soehartono, 1995).

Penelitian ini menggunakan tiga macam skala sebagai alat pengumpulan data, yaitu:

**a. Skala *Work Life Balance***

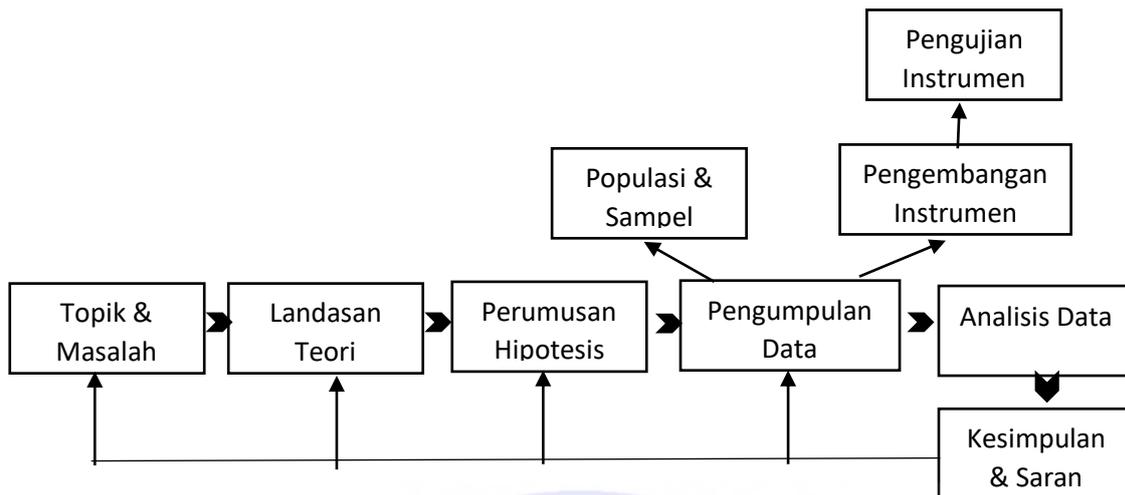
Skala *work life balance* dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Fisher (2005) yakni *work interference with personal life, personal life interference with work, work/personal enhancement life, personal life enhancement of work*.

**b. Skala Dukungan Sosial**

Skala dukungan sosial dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek dukungan sosial Cohen dan Hoberman (2018) yakni *tangible support/instrumental support, appraisal support/information support, selfesteem support* dan *belonging support*.

**c. Skala *Burnout***

Skala *burnout* dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek burnout yang dikemukakan oleh Pines dan Aronson (2007) yang meliputi adalah kelelahan fisik, kelelahan emosi, kelelahan mental. Ketiga skala di atas disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban.



Gambar 3.1 Tahapan Penelitian (Sumber: Sugiyono, 2019)

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengukur kekuatan pengaruh ikatan antara variabel X1, X2 dan Y, analisis regresi dilakukan dan hasilnya diwakili oleh angka yang diketahui dengan koefisien korelasi. Persamaan koefisien korelasi (r) dinyatakan sebagai:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{[n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2][n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2]}}$$

Setelah melakukan pengujian dan hasilnya signifikan, selanjutnya kita melihat keeratan ikatan dengan melihat penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kategori Pengaruh

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-0,899	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2017)

### 3.8.2 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi menurut Riduwan (2019:55) dimana koefisien determinasi berguna dalam mengenali besarnya kontribusi dari variabel bebas yang berupa *work life balance* dan dukungan sosial terhadap *burn out* (Y), yang dirumuskan:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

### 3.8.3 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016), analisis regresi linier berganda adalah regresi dengan satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Pada penelitian ini akan menggunakan uji regresi linier berganda dengan menggunakan rumus:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t yang dihitung

n = Banyak sampel

r<sup>2</sup> = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

### 3.8.4 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis pada penelitian ini diterima atau tidak, maka diperlukan adanya uji dengan menggunakan uji-t. Uji T dilakukan dengan perbandingan antara *t hitung* dan *t tabel*. Dalam menentukan nilai *ttabel* menggunakan taraf signifikan 5% dan tingkat kebebasan.

$$dk = (n - k - 1)$$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variable

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan *burnout*. Hal ini dapat dilihat pada tabel model *summary* dimana korelasi  $r$  sebesar 0,836 dan  $p = 0,000$ . Korelasinya bersifat positif, artinya jika kompensasi tinggi maka *burnout* juga semakin meningkat. Koefisien determinan  $R^2$  sebesar 0,699, artinya bahwa 69,9% *burnout* dipengaruhi oleh *work life balance*. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 yang diajukan diterima.
- b. Terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout*. Hal ini dapat dilihat pada tabel model *summary* dimana korelasi  $r$  sebesar 0,890 dan  $p = 0,000$ . Korelasinya bersifat positif, artinya jika dukungan sosial meningkat maka *burnout* juga semakin meningkat. Koefisien determinan  $R^2$  sebesar 0,793, artinya bahwa 79,3% *burnout* dipengaruhi oleh dukungan sosial. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 yang diajukan diterima.
- c. Secara bersama-sama variabel *work life balance* dan dukungan sosial terdapat hubungan yang signifikan dengan *burnout*. Hal ini dapat dilihat dari tabel model *summary* dimana korelasi  $r$  sebesar 0,895 dan  $p = 0,000$ . Artinya secara bersama-sama variabel X1 dan X2 mempengaruhi variabel Y. Berdasarkan hasil penelitian ini maka ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini

dinyatakan diterima. Koefisien determinan  $R^2$  sebesar 0,801, artinya bahwa 80,1% *burnout* dipengaruhi oleh *work life balance* dan dukungan sosial. Sedangkan 19,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelskan dalam persamaan regresi tersebut (residual).

## 5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini diberikan beberapa saran, antara lain:

### 1. Saran kepada subjek penelitian

Melihat ada kontribusi positif antara *work life balance*, dukungan dengan *burnout*, diharapkan kepada pendeta dapat mempertahankan dukungan sosial di lingkungan pekerjaan dengan tetap menjaga keseimbangan bekerja, meningkatkan kualitas pekerja serta terus memotivasi diri sendiri untuk menghasilkan pekerjaan terbaik sehingga *burnout* bisa lebih rendah

### 2. Saran kepada organisasi.

Bagi pimpinan GBKP agar dapat menumbuhkan dukungan sosial yang lebih tinggi agar *burnout* pendeta semakin rendah

### 3. Saran bagi peneliti lain.

4. Menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat kekurangan seperti jumlah sampel yang sedikit yakni sebanyak 91 maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menambah subjek dalam penelitian selanjutnya. Selain itu disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *burnout*, dimana faktor-faktor tersebut tidak termasuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad., Amrullah., Yoga., Priyo., & Darmawan, I. A. (2015). Hubungan *Burnout* dengan *Work-life balance* pada Dosen Wanita. *Mediapsi*, 37.
- Anto, K. A., & Setiawati, T. (2015). The Mediating Role Of Organizational Commitment In Influence Relationships Between Interpersonal Communication And Emotional Intelligence Toward Employee Performance. *International Journal of Business, Economics and Law*, 47-55.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 952-959.
- Bonsu, S. (2016). Lived Experiences Of Pentecostal Clergy In Ghana : Perceptions of Work-Life Balance On Families And Communities. *Disertasi: Department Of Family Science, College of Professional Education, Denton, Texas*.
- Chandler, D.J. (2009). Pastoral Burnout and the Impact of Personal Spiritual Renewal, Rest-taking, and Support System Practices. *Pastoral Psychol*, 58:273–287.
- Darmawan, D. (2015). Hubungan *Burnout* dengan *Work-life balance* pada Dosen Wanita. *Mediapsi*, 37.
- Desnithalia, F.A & Herison, P.P. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* dan *Fear of Covid-19* terhadap *Burnout* pada Perawat Rumah Sakit. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2): 1141-1151.
- Farisi, S., Hadi Pane, I., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (n.d.). *Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan*.
- Fia, S.D., Charles, F.A., Bismarck, K. (2022) Impact of Stress and Burnout on Quality of Life of Pastors. *Universal Journal Of Science And Humanities*, 2(3): 160-175.
- Frederick, T.V., Yvonne, T., Scott, E.D., Richard, A., Ken, E., Kristen, K., Julianna, C., & Mimi, A. (2023). The Effect of Role Differentiation Among Clergy: Impact on Pastoral Burnout and Job Satisfaction. *Pastoral Psychology*, 72:121–142.
- Galis, E. E. (2023). Hubungan Work Life Balance Dengan Burnout Pada Karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 896.
- Gereja Batak Karo Protestan, Moderamen. (2021). *Garis Besar Pelayanan Gereja Batak Karo Protestan (GBP-GBKP) Tahun pelayanan 2021-2025*,
- Gereja Batak Karo Protestan, Moderamen. (2021). *Tata Gereja GBKP Tahun 2015-2025*

- Ghofar, A., Luddin, M. R., & Akbar, M. (2018). The Effect Of Interpersonal Communication, Self-Engagement And Organizational Commitment Toward The Employee Performance. *International Journal of Human Capital Management*, 30-43.
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2015). Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 111-119.
- Harnida, H. (2015). Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat . *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 15.
- Indrasari, M., Kerja, K., Kinerja, D., & Indd, K. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. www.indomediapustaka.com
- Kadir, A., Rubini, B., & Abdullah, T. (2016). The Effect of Organizational Culture, Interpersonal Communication, Work Motivation to Teacher's Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 50-54.
- Kaldor, P., & Bullpitt, R. (2001). *Burnout in church leaders*. Adelaide, S. Aust : Openbook Publishers.
- Kumarasamy, M. M., Pangil, F., & Isa, M. F. (2015). Individual, Organizational and Environmental Factors Affecting Work-Life Balance. *Asian Social Science*, 111-119.
- Kumarasamy, M. M., Pangil, F., & Isa, M. F. (2016). The Effect of Emotional Intelligence On Police Officers' Work–Life Balance: The Moderating Role of Organizational Support. *Police & Science Management*, 1-8.
- Knox, S., Virginia, S. G., & Lombardo, J. (2002). Depression and anxiety in Roman Catholic secular clergy. *Pastoral Psychology*, 50 (5), 345–358.
- Knox, S., Virginia, S. G., Thull, J., & Lombardo, J. P. (2005). Depression and contributors to vocational satisfaction in Roman Catholic secular clergy. *Pastoral Psychology*, 54 (2), 139–153.
- Labib. (2013). Analisis Hubungan Dukungan Sosial dari Rekan Kerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5.
- Lamirin. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti Di Kota Palembang. *Jurnal Pendidikan Buddha dan Isu Sosial Kontemporer*, 9-20.
- Lewis, S., & Beauregard, T. A. (2018). The Meanings of Work-Life Balance. *Birkbeck Institutional Research Online*, 1-16.
- Lumunon, R. R., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi The Influence Of Work Life Balance, Occupational Health And Workload On Employee Job

- Satisfaction Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Uhing... 4671 Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Men, L. R. (2014). Strategic Internal Communication: Transformational Leadership, Communication Channels, and Employee Satisfaction. *Management Communication Quarterly*, 265-280.
- Muthu Kumarasamy, M. A. P., Pangil, F., & Faizal Mohd Isa, M. (2015). Individual, organizational and environmental factors affecting work-life balance. *Asian Social Science*, 11(25), 111–123. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n25p111>
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peran Work Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*, 85-91.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Journal of Islamic Education Management*, 167-175.
- Polresmojokerto. (2021, December 29). Retrieved from Polresmojokerto: <https://www.polresmojokerto.id/profil/struktur-organisasi/>
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G. (2016). Effect of Work–Life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of Organizational Commitment. *Global Business Review*, 1-12.
- Proeschold-Bell, R. J., Miles, A., Toth, M., Adams, C., Smith, B. W., & Toole, D. (2013). Using effort-reward imbalance theory to understand high rates of depression and anxiety among clergy. *The Journal of Primary Prevention*, 34 (6), 439–453.
- Purwanti. (2020). The Effect Of Job Condition, Interpersonal Communication, And Perceived Organizational Support On Employee Performance Of Pdam Company Surabaya, Indonesia. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 46-55.
- Puspa, I., Agussalim, S., Adawiyah, D., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Jm*, 3(4), 618–631.
- Rahmi. (2022). Hubungan Work-Life Balance dan Kesejahteraan. Tesis Universitas Medan Area, 111.
- Rahmi, N. (2022). Hubungan Work-Life Balance dan Kesejahteraan. Tesis Universitas Medan Area, 111.
- Ratih, D. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Burnout Pekerja Sosial pada Pelayanan anak Korban Tindak Kekerasan Seksual. *Social Work Journal*, 8.
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Journal UMSU*, 246-255.

- Rizky, N & Fendy, S. (2021). Pengaruh *Workload* dan *Sosial Support* terhadap Burnout pada Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi Covid-19. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2): 1199-1206.
- Rosenbaum, D. P. (2017). The Police-Community Interaction Survey: Measuring Police Performance In New Ways. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 1-19.
- Sarwani. (2019). Pengaruh Kinerja Polri Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Sim Satlantas Polres Tanggamus. *Jurnal Fakultas Ekonomi UM Metro*, 42-28.
- Shane, J. M. (2014). Daily work experiences and police performance. *Police Practice and Research: An Police Practice and Research: An*, 17-31.
- Singh, A. K., & Lalropuii. (2014). Role of Interpersonal Communication in Organizational Effectiveness. *International Journal of Research in Management & Business Studies* , 36-39.
- Siringo-ringo, S. B. (2014, Februari 19). Rendahnya Tingkat Kepuasan Para Pekerja Indonesia. *Medan Bisnis Daily*.
- Sonhadi, R., Serang, S., & Alam, R. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama di Wilayah Kota Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 77-84.
- Sugandi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Jl Soekarno Hatta No, D. (n.d.). *Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Kap Di Bandung)*. 17(3). <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tolan, C. A., Mingkid, E., & Kalesaran, E. R. (2017). Peranan Komunikasi Dalam Membangun Citra Polisi Republik Indonesia (POLRI) Pada Masyarakat. *Acta Diurna*.
- Vaccarino., & Tony, T. (2013). Exploring Clergy Self-care: A New Zealand Study. *The Internasional Journal of Religion and Spirituality in Society*, 3 : 69-80.
- Wicaksana. (22). Hubungan Antara Work Life Balance dengan burnout pada Karyawan CV. Putri Dania Solo. Skripsi Universitas Wida Dharma, 21.
- Yee, N. H. (2018). The Relationship Between Role Conflict, Work Overload, Interpersonal Communication And Job Stress Among Royal Malaysia Police Officer. *UUM*, 1-18.

# LAMPIRAN



## Lampiran 1. Hasil Wawancara

### I. Wawancara Peneliti dengan Pdt. Sinar R.Barus M.Th selaku Direktur Retreat Center GBKP Tentang Fenomena Burn Out pada Pendeta GBKP.

Tanggal 02 Februari 2024

Keterangan : Retreat Center adalah sebuah pusat pembinaan bagi seluruh warga dan pendeta GBKP yang berlokasi di desa Sukamakmur Kecamatan Sibolangit, Kabupaten Deliserdang. Pdt. Sinar R.Barus M.Th merupakan Direktur Retreat Center GBKP yang menjabat saat ini.

1. **Peneliti** : dalam berbagai kesempatan selaku pembicara, anda sering mengatakan bahwa anda sering menerima kedatangan pendeta pendeta GBKP yang mengalami sindrom Burn Out (kelelahan fisik, mental dan emosional) ke Retreat Center ini untuk menjalani retreat pemulihan diri. Fenomena seperti apakah yang anda lihat seputar sindrom burn out ini pada pendeta GBKP ?

**Pdt. Sinar R.Barus M.Th** : ya benar bahwa selama saya bertugas sebagai direktur Retreat Center ini, saya sering menerima kedatangan pendeta pendeta GBKP yang sedang mengalami Burn Out di lapangan pelayanan mereka.

2. **Peneliti** : Secara usia dan gender, di sekitar usia berapakah dan gender apa yang paling banyak mengalami burn out tersebut ?

**Pdt. Sinar R.Barus M.Th** : Mayoritas dari mereka adalah Pendeta muda, secara umur ada di antara usia perkawinan 0 sampai 10 tahun, secara gender kebanyakan adalah pendeta perempuan.

3. **Peneliti** : Apakah mereka datang secara formal dalam arti direkomendasikan pimpinan pusat GBKP ? diutus Majelis Jemaat mereka atau inisiatif mereka secara pribadi minta bantuan kepada anda ?

**Pdt. Sinar R.Barus M.Th** : pada umumnya mereka datang secara informal atas inisiatif mereka pribadi datang ke tempat ini untuk menjalani retreat pemulihan, konseling dan bermeditasi.

4. **Peneliti** : apa sajakah yang menjadi Faktor Burn Out yang mereka alami ?

**Pdt. Sinar R.Barus M.Th** : ada beberapa faktor Burn Out yang mereka sampaikan kepada saya maupun yang saya amati dari curhatan mereka dalam konseling.

Yang pertama tentu sehubungan dengan beban kerja yang sangat tinggi, tidak ada batas jam masuk dan jam pulang kerja, pendeta diharapkan bisa dihubungi kapan saja selama 24 jam dalam sehari, bahkan tak jarang di tengah malam atau dini hari pun pendeta ditelpon jemaat yang membutuhkan pelayanan.

Yang kedua tingginya tuntutan pekerjaan di dalam gereja, minimnya dukungan dari pimpinan dan jemaat. Misalnya jika jemaat sakit, pendeta sangat diharapkan hadir untuk menguatkan dan mendoakan mereka. Sementara ketika pendeta sakit, seringkali tidak ada jemaat atau pimpinan gereja yang memperhatikan, bahkan seringkali ketika pendeta sakit pun tetap diberi tuntutan pelayanan. Kondisi pendeta sakit dianggap sebagai sebuah kondisi yang merugikan jemaat karena menghalangi tugasnya melayani jemaat. Terkadang pendeta sakit pun dianggap sebagai sebuah alasan untuk mangkir dari tugas pelayanan mereka.

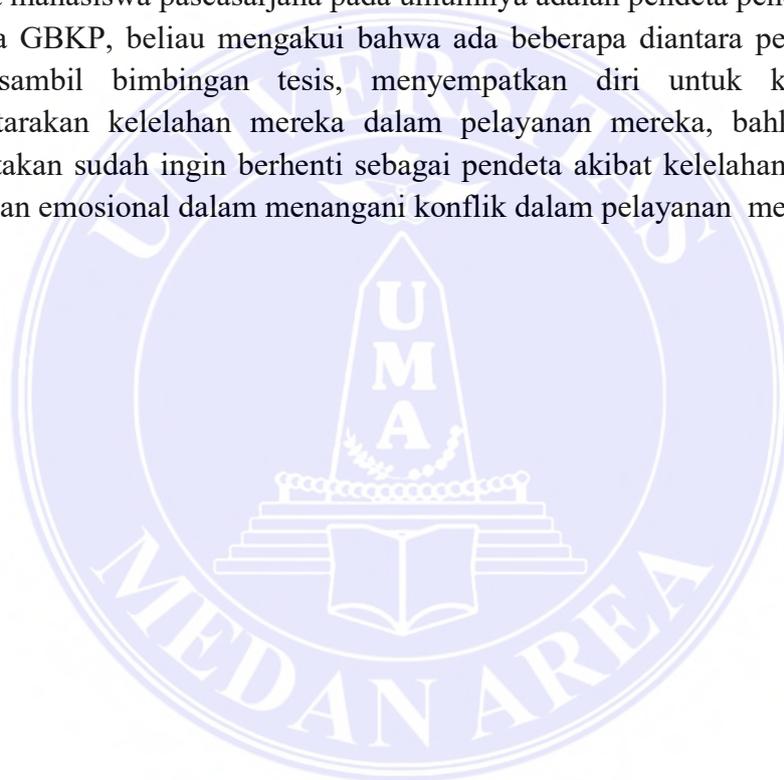
Yang ketiga, karena yang dominan datang kesini adalah pendeta perempuan, banyak mereka yang mengalami Faktor Baby blues, yaitu perubahan fisik pasca melahirkan. Selama mereka belum berumah tangga, fisik mereka masih bagus dan kuat, namun setelah melahirkan, banyak sekali perubahan fisik seperti kenaikan berat badan, stretch mark pada tubuh, bekas jahitan operasi Caesar dan lain lain, yang membuat mereka merasa kehilangan kecantikan pada masa gadisnya. Ditambah tingginya tuntutan pekerjaan sebagai pendeta, ditambah lagi kewajiban sebagai istri sekaligus ibu bagi anak bayinya, terkadang harus menyusui anak atau menghadapi rewelnya anak ketika pada jam pelayanan di hadapan jemaat, belum lagi terkadang ada konflik rumah tangga dalam relasi suami-istri, konflik jemaat atau konflik di dalam organisasi gereja, yang seringkali terjadi pada saat yang bersamaan. Ini sangat membuat mereka frustrasi. Bahkan ada pengakuan dari salah satu pendeta perempuan yang menjadi sangat benci terhadap bayinya sampai berniat untuk mencekik banyinya tersebut, karena dianggap sebagai sumber stress dan penghalang pelayanannya.

5. **Peneliti** : Secara frekuensi, seberapa seringkah anda menerima pendeta yang sedang mengalami Burn Out di tempat ini ?

**Pdt. Sinar R.Barus M.Th** : Frekuensi kedatangan pendeta yang mengalami burn out ke tempat ini tidak selalu rutin, namun jika diambil rata rata kedatangan mereka itu sudah pasti ada satu orang per bulan setiap tahunnya.

## II. Wawancara dengan Pdt. DR Jaharianson Saragih M.Sc Tanggal 03 Februari 2024

Beliau mengatakan bahwa secara spesifik tidak memiliki alat ukur Burn Out untuk diujikan kepada pendeta-pendeta, namun dalam berbagai program pembinaan bagi Pendeta GBKP dimana beliau sering diundang sebagai narasumber, dalam ibadah meditasi ada banyak pendeta yang mengalami katarsis, ada yang menangis, ada yang berteriak menjerit, yang bisa dijadikan sebagai indikasi awal bahwa mereka mengalami masalah di dalam pelayanannya. Dalam konseling ada pendeta yang mengakui bahwa masih menyimpan kemarahan masa lalu yang menghalangi efektifitas pelayanan pendeta tersebut di masa kini. Sebagai dosen pengajar program pasca sarjana di STT ABDI SABDA Medan, dimana mahasiswa pascasarjana pada umumnya adalah pendeta pendeta, termasuk pendeta GBKP, beliau mengakui bahwa ada beberapa diantara pendeta tersebut yang sambil bimbingan tesis, menyempatkan diri untuk konseling dan mengutarakan kelelahan mereka dalam pelayanan mereka, bahkan ada yang mengatakan sudah ingin berhenti sebagai pendeta akibat kelelahan fisik maupun kelelahan emosional dalam menangani konflik dalam pelayanan mereka.



### III. Wawancara dengan Pdt. Natalidna Tarigan, M.Th selaku Ketua Bidang SDM GBKP Tanggal 09 Februari 2024

Beliau mengatakan bahwa pada saat ini ada 7 pendeta GBKP yang sedang cuti untuk menjalani masa perobatan karena kondisi fisik yang tidak memungkinkan untuk melayani. Ada yang sakit stroke di bawah usia 40. Ada yang mengalami gangguan ginjal sehingga harus menjalani cuci darah, sakit jantung dan sebagainya. Ini belum termasuk yang sedang menjalani masa perobatan tanpa harus mengambil cuti. Pengamatan di lapangan bahwa jelas mereka mengalami gejala Burn Out, kelelahan secara fisik, emosional dan mental. Salah satu faktor Burn Out ini adalah tidak adanya batasan jam kerja pendeta yang jelas. Pendeta diharapkan bisa dihubungi oleh jemaat kapan saja mereka butuhkan selama 24 jam dalam sehari. Beliau sendiri mengalami dimana beliau dahulu sering dihubungi oleh jemaat pada jam 02.00 dini hari. Peraturan GBKP sudah mengatur bahwa pendeta GBKP memiliki hak cuti 12 hari dalam setahun dan satu bulan setiap lima tahun. Tapi faktanya adalah bahwa jarang sekali pendeta pendeta GBKP yang menggunakan hak cuti mereka ini. Ini indikasi bahwa para pendeta GBKP kurang sekali memiliki “quality time” dan “me time” untuk menyegarkan diri dari kelelahan mereka di lapangan.

Untuk memperdalam informasi peneliti mengenai fenomena Burn Out pada pendeta GBKP di lapangan, peneliti mewawancarai 3 pendeta yang banyak berhubungan dengan pendeta-pendeta GBKP. Yang pertama, Pdt. DR Jaharianson Saragih M.Sc, Mantan Pimpinan Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS), yang juga dosen pengajar di STT-Abdi Sabda Medan, tempat kuliah mayoritas pendeta GBKP, dan beliau juga sering diundang sebagai narasumber pembinaan pendeta-pendeta GBKP. Beliau mengatakan bahwa secara spesifik tidak pernah mengukur burn out pada pendeta GBKP karena memang tidak punya alat ukur untuk itu, namun secara fenomenologis, dalam berbagai pembinaan pendeta yang ditutup dengan sesi meditasi, banyak peserta yang adalah para pendeta yang mengalami histeris, berteriak, menangis Ketika meditasi berlangsung, dan ketika Sebagian dari mereka di follow up di dalam konseling, banyak yang jujur mengalami konflik dan kemarahan di lapangan pelayanannya. Tentu ini sebuah indikasi awal bahwa mereka bermasalah secara mental. Lalu sebagai dosen Pasca sarjana yang mahasiswanya kebanyakan sudah menjadi pendeta, ketika bimbingan tesis, ada beberapa mahasiswa yang memanfaatkan bimbingan tesis sekaligus bimbingan konseling dan mengakui bahwa mereka mengalami burn out di lapangan sampai ada yang berniat untuk berhenti menjadi pendeta.

Pendeta kedua adalah **Pdt. Sinar R.Barus M.Th** sebagai direktur Retreat Center GBKP. Retreat Center adalah sebuah pusat pembinaan bagi seluruh warga dan pendeta GBKP yang berlokasi di desa Sukamakmur Kec. Sibolangit, Kab. Deliserdang. Beliau mengatakan bahwa ada banyak pendeta GBKP yang secara

informal datang ke Retreat Center ini minta bantuan beliau untuk beristirahat menenangkan diri dari sindrom Burn Out yang sedang mereka alami. Secara gender mayoritas yang datang adalah pendeta Perempuan muda, yang berada di rentang usia 0 hingga 10 tahun usia pernikahan. Faktor pemicu Burn Out mereka biasanya seperti beban kerja pendeta yang tinggi, tuntutan pekerjaan yang tidak disertai dengan dukungan yang tinggi, dan faktor konflik rumah tangga dan faktor baby blues (perubahan fisik pasca melahirkan yang mempengaruhi kesehatan mental). Secara frekuensi kedatangan rata rata per tahun didapatkan angka kunjungan pendeta burn out satu orang setiap bulannya. Ini sebuah angka yang cukup tinggi.

Pendeta ketiga adalah Pdt. Natalidna Tarigan, M.Th selaku Ketua Bidang SDM GBKP, ssemacam Kepala HRD di sebuah Perusahaan. Beliau mengatakan bahwa pada saat ini ada 7 pendeta GBKP yang sedang cuti untuk menjalani masa perobatan karena kondisi fisik yang tidak memungkinkan untuk melayani. Ada yang sakit stroke di bawah usia 40. Ada yang mengalami gangguan ginjal sehingga harus menjalani cuci darah, sakit jantung dan sebagainya. Ini belum termasuk yang sedang menjalani masa perobatan tanpa harus mengambil cuti. Pengamatan di lapangan bahwa jelas mereka mengalami gejala Burn Out, kelelahan secara fisik, emosional dan mental Peraturan GBKP sudah mengatur bahwa pendeta GBKP memiliki hak cuti 12 hari dalam setahun dan satu bulan setiap lima tahun. Tapi faktanya adalah bahwa jarang sekali pendeta pendeta GBKP yang menggunakan hak cuti mereka ini. Ini indikasi bahwa para pendeta GBKP kurang sekali memiliki “quality time” dan “me time” untuk menyegarkan diri dari kelelahan mereka di lapangan.

## Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	24

#### Item-Total Statistics

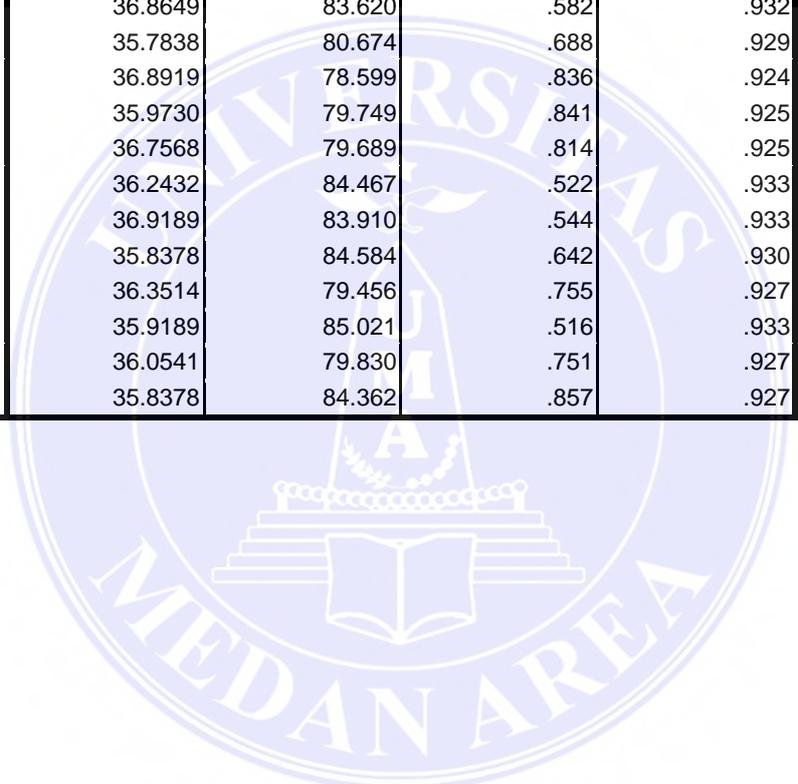
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WLB1	58.7297	173.369	.574	.947
WLB2	59.2703	177.758	.556	.947
WLB3	58.5946	178.692	.485	.948
WLB4	58.8919	182.488	.458	.948
WLB5	58.5135	170.701	.757	.944
WLB6	59.2162	169.119	.789	.944
WLB7	58.4865	176.201	.657	.946
WLB8	59.2703	178.536	.572	.947
WLB9	58.9730	178.971	.532	.947
WLB10	59.4324	178.474	.498	.948
WLB11	58.4054	176.470	.686	.945
WLB12	59.2973	173.104	.755	.944
WLB13	58.6216	176.797	.541	.947
WLB14	59.0811	174.688	.668	.946
WLB15	58.4865	176.479	.754	.945
WLB16	58.8649	175.453	.733	.945
WLB17	58.3243	175.114	.778	.945
WLB18	59.1081	169.432	.797	.944
WLB19	58.5676	170.197	.786	.944
WLB20	58.7838	181.563	.454	.948
WLB21	58.7838	179.341	.514	.947
WLB22	58.7838	174.785	.675	.945
WLB23	58.3243	175.947	.776	.945
WLB24	58.8919	174.988	.636	.946

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DS1	36.1892	84.380	.580	.932
DS2	36.8108	83.324	.602	.931
DS3	35.6757	84.725	.654	.930
DS4	36.8649	83.620	.582	.932
DS5	35.7838	80.674	.688	.929
DS6	36.8919	78.599	.836	.924
DS7	35.9730	79.749	.841	.925
DS8	36.7568	79.689	.814	.925
DS9	36.2432	84.467	.522	.933
DS10	36.9189	83.910	.544	.933
DS11	35.8378	84.584	.642	.930
DS12	36.3514	79.456	.755	.927
DS13	35.9189	85.021	.516	.933
DS14	36.0541	79.830	.751	.927
DS15	35.8378	84.362	.857	.927



**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	32

**Item-Total Statistics**

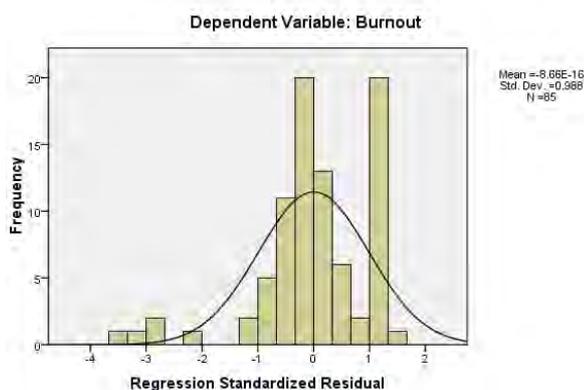
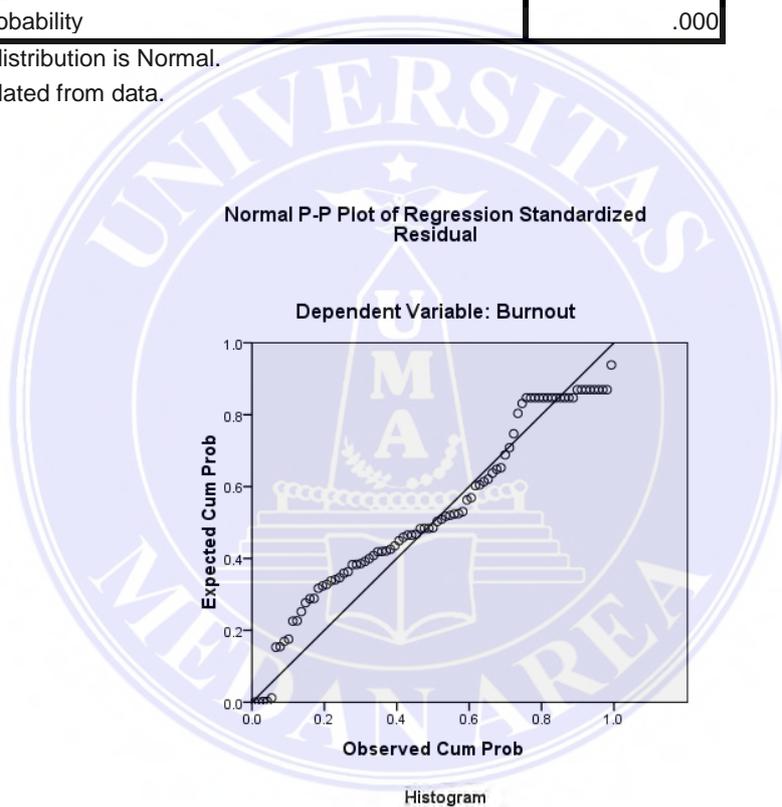
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	76.7568	460.967	.803	.977
BO2	77.1622	472.140	.760	.977
BO3	76.2703	471.592	.754	.977
BO4	76.4054	474.914	.637	.978
BO5	77.0811	484.688	.503	.978
BO6	76.6757	462.947	.837	.977
BO7	76.9189	463.743	.776	.977
BO8	76.8108	462.158	.839	.977
BO9	76.7297	461.592	.791	.977
BO10	76.5405	461.477	.856	.977
BO11	76.6216	470.797	.699	.977
BO12	76.5135	478.423	.546	.978
BO13	76.4865	472.535	.761	.977
BO14	76.5135	462.979	.828	.977
BO15	76.8108	472.491	.704	.977
BO16	76.4054	473.692	.878	.977
BO17	76.6757	463.725	.793	.977
BO18	77.0811	463.743	.844	.977
BO19	77.2432	464.245	.797	.977
BO20	76.8108	477.324	.594	.978
BO21	76.9189	464.577	.756	.977
BO22	77.2432	462.800	.833	.977
BO23	77.0000	463.389	.790	.977
BO24	77.2162	462.952	.846	.977
BO25	77.1892	463.380	.827	.977
BO26	77.2432	462.911	.857	.977
BO27	77.2703	474.036	.654	.978
BO28	77.0541	471.386	.693	.977
BO29	77.4324	484.363	.555	.978
BO30	77.1351	471.009	.694	.977
BO31	77.1081	470.988	.743	.977
BO32	77.4054	460.581	.830	.977

### Lampiran 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.27782961
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.116
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		1.276
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077
Exact Sig. (2-tailed)		.070
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.



### Lampiran 4. Uji Multikolinearitas

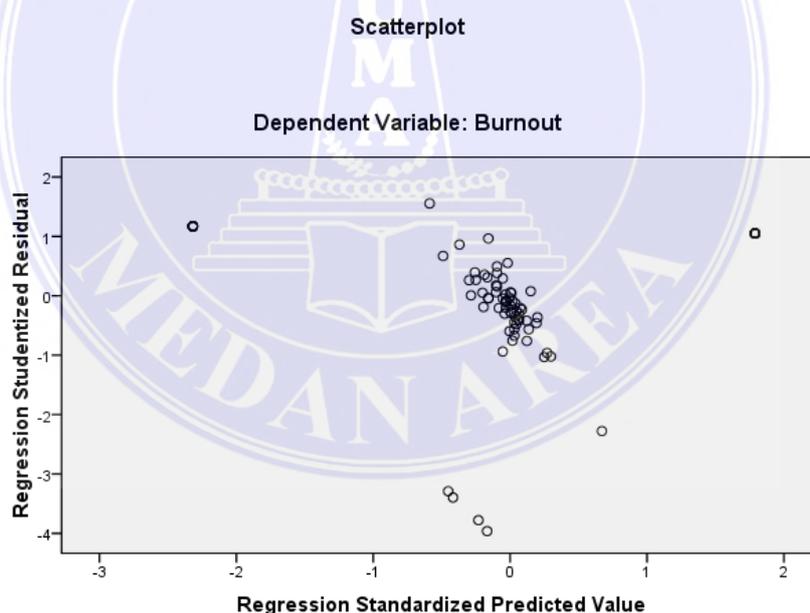
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Work Life Balance	.580	1.724
Dukungan Sosial	.580	1.724

### Lampiran 5. Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.152	.104		1.461	.148
	Work Life Balance	.030	.049	.089	.614	.541
	Dukungan Sosial	-.014	.045	-.045	-.314	.754

a. Dependent Variable: abs\_res



### Lampiran 6. Regresi Linear Berganda

**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Dukungan Sosial, Work Life Balance <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 <sup>a</sup>	.824	.819	.28120	1.971

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Burnout

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.284	2	15.142	191.499	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6.484	82	.079		
	Total	36.768	84			

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Burnout

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.299	.146		36.359	.000		
	Work Life Balance	-.507	.069	-.449	-7.367	.000	.580	1.724
	Dukungan Sosial	-.569	.063	-.550	-9.031	.000	.580	1.724

a. Dependent Variable: Burnout

**Lampiran 7. Tabel Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan *Work Life Balance***

P	STS		TS		S		SS		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
WLB1	15	17.7	26	30.6	22	25.9	22	25.9	85	100	2.6
WLB2	22	25.9	46	54.1	7	8.24	10	11.8	85	100	2.06
WLB3	1	1.18	36	42.4	28	32.9	20	23.5	85	100	2.79
WLB4	5	5.88	34	40	44	51.8	2	2.35	85	100	2.51
WLB5	13	15.3	8	9.41	45	52.9	19	22.4	85	100	2.82
WLB6	24	28.2	25	29.4	25	29.4	11	12.9	85	100	2.27
WLB7	2	2.35	23	27.1	41	48.2	19	22.4	85	100	2.91
WLB8	13	15.3	61	71.8	1	1.18	10	11.8	85	100	2.09
WLB9	4	4.71	52	61.2	16	18.8	13	15.3	85	100	2.45
WLB10	26	30.6	48	56.5	1	1.18	10	11.8	85	100	1.94
WLB11	1	1.18	19	22.4	41	48.2	24	28.2	85	100	3.04
WLB12	21	24.7	45	52.9	9	10.6	10	11.8	85	100	2.09
WLB13	14	16.5	4	4.71	54	63.5	13	15.3	85	100	2.78
WLB14	10	11.8	41	48.2	24	28.2	10	11.8	85	100	2.4
WLB15	0	0	22	25.9	47	55.3	16	18.8	85	100	2.93
WLB16	5	5.88	41	48.2	29	34.1	10	11.8	85	100	2.52
WLB17	2	2.35	14	16.5	42	49.4	27	31.8	85	100	3.11
WLB18	20	23.5	28	32.9	27	31.8	10	11.8	85	100	2.32
WLB19	13	15.3	5	5.88	51	60	16	18.8	85	100	2.82
WLB20	5	5.88	27	31.8	48	56.5	5	5.88	85	100	2.62
WLB21	1	1.18	50	58.8	21	24.7	13	15.3	85	100	2.54
WLB22	6	7.06	29	34.1	37	43.5	13	15.3	85	100	2.67
WLB23	1	1.18	16	18.8	43	50.6	25	29.4	85	100	3.08
WLB24	16	18.8	11	12.9	55	64.7	3	3.53	85	100	2.53

Berdasarkan Tabel 1:

Untuk pertanyaan ke-1 (WLB1), terdapat 15 (17.65%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 26 (30.59%), responden menjawab S sebanyak 22 (25.88%) dan responden menjawab SS sebanyak 22 (25.88%)

Untuk pertanyaan ke-2 (WLB2), terdapat 22 (25.88%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 46 (54.12%), responden menjawab S sebanyak 7 (8.24%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (11.76%)

Untuk pertanyaan ke-3 (WLB3), terdapat 1 (1.18%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 36 (42.35%), responden menjawab S sebanyak 28 (32.94%) dan responden menjawab SS sebanyak 20 (23.53%)

Untuk pertanyaan ke-4 (WLB4), terdapat 5 (5.88%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 34 (40.00%), responden menjawab S sebanyak 44 (51.76%) dan responden menjawab SS sebanyak 2 (2.35%)

Untuk pertanyaan ke-5 (WLB5), terdapat 13 (15.29%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 8 (9.41%), responden menjawab S sebanyak 45 (52.94%) dan responden menjawab SS sebanyak 19 (22.35%)

Untuk pertanyaan ke-6 (WLB6), terdapat 24 (28.24%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 25 (29.41%), responden menjawab S sebanyak 25 (29.41%) dan responden menjawab SS sebanyak 11 (12.94%)

Untuk pertanyaan ke-7 (WLB7), terdapat 2 (2.35%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 23 (27.06%), responden menjawab S sebanyak 41 (48.24%) dan responden menjawab SS sebanyak 19 (22.35%)

Untuk pertanyaan ke-8 (WLB8), terdapat 13 (15.29%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 61 (71.76%), responden menjawab S sebanyak 1 (1.18%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (11.76%)

Untuk pertanyaan ke-9 (WLB9), terdapat 4 (4.71%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 52 (61.18%), responden menjawab S sebanyak 16 (18.82%) dan responden menjawab SS sebanyak 13 (15.29%)

Untuk pertanyaan ke-10 (WLB10), terdapat 26 (30.59%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 48 (56.47%), responden menjawab S sebanyak 1 (1.18%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (11.76%)

Untuk pertanyaan ke-11 (WLB11), terdapat 1 (1.18%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 19 (22.35%), responden menjawab S sebanyak 41 (48.24%) dan responden menjawab SS sebanyak 24 (28.24%)

Untuk pertanyaan ke-12 (WLB12), terdapat 21 (24.71%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 45 (52.94%), responden menjawab S sebanyak 9 (10.59%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (11.76%)

Untuk pertanyaan ke-13 (WLB13), terdapat 14 (16.47%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 4 (4.71%), responden menjawab S sebanyak 54 (63.53%) dan responden menjawab SS sebanyak 13 (15.29%)

Untuk pertanyaan ke-14 (WLB14), terdapat 10 (11.76%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 41 (48.24%), responden menjawab S sebanyak 24 (28.24%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (11.76%)

Untuk pertanyaan ke-15 (WLB15), terdapat 22 (25.88%) responden menjawab TS, responden menjawab S sebanyak 47 (55.29%) dan responden menjawab SS sebanyak 16 (18.82%)

Untuk pertanyaan ke-16 (WLB16), terdapat 5 (5.88%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 41 (48.24%), responden menjawab S sebanyak 29 (34.12%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (11.76%)

Untuk pertanyaan ke-17 (WLB17), terdapat 2 (2.35%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 14 (16.47%), responden menjawab S sebanyak 42 (49.41%) dan responden menjawab SS sebanyak 27 (31.76%)

Untuk pertanyaan ke-18 (WLB18), terdapat 20 (23.53%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 28 (32.94%), responden menjawab S sebanyak 27 (31.76%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (11.76%)

Untuk pertanyaan ke-19 (WLB19), terdapat 13 (15.29%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 5 (5.88%), responden menjawab S sebanyak 51 (60.00%) dan responden menjawab SS sebanyak 16 (18.82%)

Untuk pertanyaan ke-20 (WLB20), terdapat 5 (5.88%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 27 (31.76%), responden menjawab S sebanyak 48 (56.47%) dan responden menjawab SS sebanyak 5 (5.88%)

Untuk pertanyaan ke-21 (WLB21), terdapat 1 (1.18%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 50 (58.82%), responden menjawab S sebanyak 21 (24.71%) dan responden menjawab SS sebanyak 13 (15.29%)

Untuk pertanyaan ke-22 (WLB22), terdapat 6 (7.06%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 29 (34.12%), responden menjawab S sebanyak 37 (43.53%) dan responden menjawab SS sebanyak 13 (15.29%)

Untuk pertanyaan ke-23 (WLB23), terdapat 1 (1.18%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 16 (18.82%), responden menjawab S sebanyak 43 (50.59%) dan responden menjawab SS sebanyak 25 (29.41%)

Untuk pertanyaan ke-24 (WLB24), terdapat 16 (18.82%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 11 (12.94%), responden menjawab S sebanyak 55 (64.71%) dan responden menjawab SS sebanyak 3 (3.53%)

**Lampiran 8. Tabel Distribusi Frekuensi dan Persentase berdasarkan Dukungan Sosial**

P	STS		TS		S		SS		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
DS1	14	16,47	9	10,59	53	62,35	9	10,59	85	100	2,67
DS2	26	30,59	48	56,47	1	1,18	10	11,76	85	100	1,94
DS3	1	1,18	15	17,65	41	48,24	28	32,94	85	100	3,13
DS4	24	28,24	50	58,82	1	1,18	10	11,76	85	100	1,96
DS5	13	15,29	8	9,41	31	36,47	33	38,82	85	100	2,99
DS6	34	40	39	45,88	2	2,35	10	11,76	85	100	1,86
DS7	12	14,12	5	5,88	44	51,76	24	28,24	85	100	2,94
DS8	26	30,59	48	56,47	0	0	11	12,94	85	100	1,95
DS9	3	3,53	49	57,65	17	20	16	18,82	85	100	2,54
DS10	30	35,29	44	51,76	1	1,18	10	11,76	85	100	1,89
DS11	2	2,35	21	24,71	38	44,71	24	28,24	85	100	2,99
DS12	17	20	20	23,53	37	43,53	11	12,94	85	100	2,49
DS13	13	15,29	1	1,18	47	55,29	24	28,24	85	100	2,96
DS14	15	17,65	6	7,06	46	54,12	18	21,18	85	100	2,79
DS15	1	1,18	17	20	49	57,65	18	21,18	85	100	2,99

Berdasarkan Tabel 2:

Untuk pertanyaan ke-25 (DS1), terdapat 14 (16.47%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 9 (10.59%), responden menjawab S sebanyak 53 (62.35%) dan responden menjawab SS sebanyak 9 (10.59%)

Untuk pertanyaan ke-26 (DS2), terdapat 26 (30.59%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 48 (56.47%), responden menjawab S sebanyak 1 (1.18%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (11.76%)

Untuk pertanyaan ke-27 (DS3), terdapat 1 (1.18%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 15 (17.65%), responden menjawab S sebanyak 41 (48.24%) dan responden menjawab SS sebanyak 28 (32.94%)

Untuk pertanyaan ke-28 (DS4), terdapat 24 (28.24%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 50 (58.82%), responden menjawab S sebanyak 1 (1.18%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (11.76%)

Untuk pertanyaan ke-29 (DS5), terdapat 13 (15.29%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 8 (9.41%), responden menjawab S sebanyak 31 (36.47%) dan responden menjawab SS sebanyak 33 (38.82%)

Untuk pertanyaan ke-30 (DS6), terdapat 34 (40.00%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 39 (45.88%), responden menjawab S sebanyak 2 (2.35%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (11.76%)

Untuk pertanyaan ke-31 (DS7), terdapat 12 (14.12%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 5 (5.88%), responden menjawab S sebanyak 44 (51.76%) dan responden menjawab SS sebanyak 24 (28.24%)

Untuk pertanyaan ke-32 (DS8), terdapat 26 (30.59%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 48 (56.47%) dan responden menjawab SS sebanyak 11 (12.94%)

Untuk pertanyaan ke-33 (DS9), terdapat 3 (3.53%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 49 (57.65%), responden menjawab S sebanyak 17 (20.00%) dan responden menjawab SS sebanyak 16 (18.82%)

Untuk pertanyaan ke-34 (DS10), terdapat 30 (35.29%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 44 (51.76%), responden menjawab S sebanyak 1 (1.18%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (11.76%)

Untuk pertanyaan ke-35 (DS11), terdapat 2 (2.35%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 21 (24.71%), responden menjawab S sebanyak 38 (44.71%) dan responden menjawab SS sebanyak 24 (28.24%)

Untuk pertanyaan ke-36 (DS12), terdapat 17 (20.00%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 20 (23.53%), responden menjawab S sebanyak 37 (43.53%) dan responden menjawab SS sebanyak 11 (12.94%)

Untuk pertanyaan ke-37 (DS13), terdapat 13 (15.29%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 1 (1.18%), responden menjawab S sebanyak 47 (55.29%) dan responden menjawab SS sebanyak 24 (28.24%)

Untuk pertanyaan ke-38 (DS14), terdapat 15 (17.65%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 6 (7.06%), responden menjawab S sebanyak 46 (54.12%) dan responden menjawab SS sebanyak 18 (21.18%)

Untuk pertanyaan ke-39 (DS15), terdapat 1 (1.18%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 17 (20.00%), responden menjawab S sebanyak 49 (57.65%) dan responden menjawab SS sebanyak 18 (21.18%)

**Lampiran 9. Tabel Distribusi Frekuensi dan Persentase berdasarkan *Burnout***

P	STS		TS		S		SS		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
BO1	12	14,12	31	36,47	24	28,24	18	21,18	85	100	2,56
BO2	5	5,88	66	77,65	2	2,35	12	14,12	85	100	2,25
BO3	0	0	15	17,65	38	44,71	32	37,65	85	100	3,2
BO4	1	1,18	17	20	41	48,24	26	30,59	85	100	3,08
BO5	6	7,06	50	58,82	27	31,76	2	2,35	85	100	2,29
BO6	13	15,29	16	18,82	40	47,06	16	18,82	85	100	2,69
BO7	16	18,82	17	20	38	44,71	14	16,47	85	100	2,59
BO8	13	15,29	26	30,59	31	36,47	15	17,65	85	100	2,56
BO9	15	17,65	8	9,41	45	52,94	17	20	85	100	2,75
BO10	12	14,12	4	4,71	50	58,82	19	22,35	85	100	2,89
BO11	2	2,35	21	24,71	44	51,76	18	21,18	85	100	2,92
BO12	1	1,18	12	14,12	55	64,71	17	20	85	100	3,04
BO13	1	1,18	16	18,82	51	60	17	20	85	100	2,99
BO14	12	14,12	2	2,35	43	50,59	28	32,94	85	100	3,02
BO15	3	3,53	34	40	36	42,35	12	14,12	85	100	2,67
BO16	0	0	14	16,47	52	61,18	19	22,35	85	100	3,06
BO17	13	15,29	10	11,76	45	52,94	17	20	85	100	2,78
BO18	13	15,29	41	48,24	19	22,35	12	14,12	85	100	2,35
BO19	21	24,71	30	35,29	20	23,53	14	16,47	85	100	2,32
BO20	12	14,12	9	10,59	55	64,71	9	10,59	85	100	2,72
BO21	14	16,47	34	40	21	24,71	16	18,82	85	100	2,46
BO22	18	21,18	47	55,29	7	8,24	13	15,29	85	100	2,18
BO23	15	17,65	35	41,18	21	24,71	14	16,47	85	100	2,4
BO24	16	18,82	51	60	5	5,88	13	15,29	85	100	2,18
BO25	15	17,65	46	54,12	11	12,94	13	15,29	85	100	2,26
BO26	17	20	53	62,35	2	2,35	13	15,29	85	100	2,13
BO27	9	10,59	61	71,76	3	3,53	12	14,12	85	100	2,21
BO28	4	4,71	61	71,76	6	7,06	14	16,47	85	100	2,35
BO29	17	20	56	65,88	12	14,12	0	0	85	100	1,94
BO30	8	9,41	58	68,24	6	7,06	13	15,29	85	100	2,28
BO31	5	5,88	60	70,59	8	9,41	12	14,12	85	100	2,32
BO32	30	35,29	40	47,06	2	2,35	13	15,29	85	100	1,98

Berdasarkan Tabel 3:

Untuk pertanyaan ke-40 (BO1), terdapat 12 (14.12%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 31 (36.47%), responden menjawab S sebanyak 24 (28.24%) dan responden menjawab SS sebanyak 18 (21.18%)

Untuk pertanyaan ke-41 (BO2), terdapat 5 (5.88%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 66 (77.65%), responden menjawab S sebanyak 2 (2.35%) dan responden menjawab SS sebanyak 12 (14.12%)

Untuk pertanyaan ke-42 (BO3), terdapat 15 (17.65%) responden menjawab TS, responden menjawab S sebanyak 38 (44.71%) dan responden menjawab SS sebanyak 32 (37.65%)

Untuk pertanyaan ke-43 (BO4), terdapat 1 (1.18%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 17 (20.00%), responden menjawab S sebanyak 41 (48.24%) dan responden menjawab SS sebanyak 26 (30.59%)

Untuk pertanyaan ke-44 (BO5), terdapat 6 (7.06%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 50 (58.82%), responden menjawab S sebanyak 27 (31.76%) dan responden menjawab SS sebanyak 2 (2.35%)

Untuk pertanyaan ke-45 (BO6), terdapat 13 (15.29%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 16 (18.82%), responden menjawab S sebanyak 40 (47.06%) dan responden menjawab SS sebanyak 16 (18.82%)

Untuk pertanyaan ke-46 (BO7), terdapat 16 (18.82%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 17 (20.00%), responden menjawab S sebanyak 38 (44.71%) dan responden menjawab SS sebanyak 14 (16.47%)

Untuk pertanyaan ke-47 (BO8), terdapat 13 (15.29%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 26 (30.59%), responden menjawab S sebanyak 31 (36.47%) dan responden menjawab SS sebanyak 15 (17.65%)

Untuk pertanyaan ke-48 (BO9), terdapat 15 (17.65%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 8 (9.41%), responden menjawab S sebanyak 45 (52.94%) dan responden menjawab SS sebanyak 17 (20.00%)

Untuk pertanyaan ke-49 (BO10), terdapat 12 (14.12%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 4 (4.71%), responden menjawab S sebanyak 50 (58.82%) dan responden menjawab SS sebanyak 19 (22.35%)

Untuk pertanyaan ke-50 (BO11), terdapat 2 (2.35%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 21 (24.71%), responden menjawab S sebanyak 44 (51.76%) dan responden menjawab SS sebanyak 18 (21.18%)

Untuk pertanyaan ke-51 (BO12), terdapat 1 (1.18%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 12 (14.12%), responden menjawab S sebanyak 55 (64.71%) dan responden menjawab SS sebanyak 17 (20.00%)

Untuk pertanyaan ke-52 (BO13), terdapat 1 (1.18%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 16 (18.82%), responden menjawab S sebanyak 51 (60.00%) dan responden menjawab SS sebanyak 17 (20.00%)

Untuk pertanyaan ke-53 (BO14), terdapat 12 (14.12%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 2 (2.35%), responden menjawab S sebanyak 43 (50.59%) dan responden menjawab SS sebanyak 28 (32.94%)

Untuk pertanyaan ke-54 (BO15), terdapat 3 (3.53%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 34 (40.00%), responden menjawab S sebanyak 36 (42.35%) dan responden menjawab SS sebanyak 12 (14.12%)

Untuk pertanyaan ke-55 (BO16), terdapat 14 (16.47%) responden menjawab TS, responden menjawab S sebanyak 52 (61.18%) dan responden menjawab SS sebanyak 19 (22.35%)

Untuk pertanyaan ke-56 (BO17), terdapat 13 (15.29%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 10 (11.76%), responden menjawab S sebanyak 45 (52.94%) dan responden menjawab SS sebanyak 17 (20.00%)

Untuk pertanyaan ke-57 (BO18), terdapat 13 (15.29%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 41 (48.24%), responden menjawab S sebanyak 19 (22.35%) dan responden menjawab SS sebanyak 12 (14.12%)

Untuk pertanyaan ke-58 (BO19), terdapat 21 (24.71%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 30 (35.29%), responden menjawab S sebanyak 20 (23.53%) dan responden menjawab SS sebanyak 14 (16.47%)

Untuk pertanyaan ke-59 (BO20), terdapat 12 (14.12%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 9 (10.59%), responden menjawab S sebanyak 55 (64.71%) dan responden menjawab SS sebanyak 9 (10.59%)

Untuk pertanyaan ke-60 (BO21), terdapat 14 (16.47%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 34 (40.00%), responden menjawab S sebanyak 21 (24.71%) dan responden menjawab SS sebanyak 16 (18.82%)

Untuk pertanyaan ke-61 (BO22), terdapat 18 (21.18%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 47 (55.29%), responden menjawab S sebanyak 7 (8.24%) dan responden menjawab SS sebanyak 13 (15.29%)

Untuk pertanyaan ke-62 (BO23), terdapat 15 (17.65%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 35 (41.18%), responden menjawab S sebanyak 21 (24.71%) dan responden menjawab SS sebanyak 14 (16.47%)

Untuk pertanyaan ke-63 (BO24), terdapat 16 (18.82%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 51 (60.00%), responden menjawab S sebanyak 5 (5.88%) dan responden menjawab SS sebanyak 13 (15.29%)

Untuk pertanyaan ke-64 (BO25), terdapat 15 (17.65%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 46 (54.12%), responden menjawab S sebanyak 11 (12.94%) dan responden menjawab SS sebanyak 13 (15.29%)

Untuk pertanyaan ke-65 (BO26), terdapat 17 (20.00%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 53 (62.35%), responden menjawab S sebanyak 2 (2.35%) dan responden menjawab SS sebanyak 13 (15.29%)

Untuk pertanyaan ke-66 (BO27), terdapat 9 (10.59%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 61 (71.76%), responden menjawab S sebanyak 3 (3.53%) dan responden menjawab SS sebanyak 12 (14.12%)

Untuk pertanyaan ke-67 (BO28), terdapat 4 (4.71%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 61 (71.76%), responden menjawab S sebanyak 6 (7.06%) dan responden menjawab SS sebanyak 14 (16.47%)

Untuk pertanyaan ke-68 (BO29), terdapat 17 (20.00%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 56 (65.88%) dan responden menjawab S sebanyak 12 (14.12%)

Untuk pertanyaan ke-69 (BO30), terdapat 8 (9.41%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 58 (68.24%), responden menjawab S sebanyak 6 (7.06%) dan responden menjawab SS sebanyak 13 (15.29%)

Untuk pertanyaan ke-70 (BO31), terdapat 5 (5.88%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 60 (70.59%), responden menjawab S sebanyak 8 (9.41%) dan responden menjawab SS sebanyak 12 (14.12%)

Untuk pertanyaan ke-71 (BO32), terdapat 30 (35.29%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 40 (47.06%), responden menjawab S sebanyak 2 (2.35%) dan responden menjawab SS sebanyak 13 (15.29%)